



TRABAJO FINAL DE MÁSTER

“EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROVINCIA DE TERUEL”

Alumna: **Raquel Fuertes Garcés.**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.	3
2. ANTECEDENTES.	3
2.1. LA PROVINCIA DE TERUEL.	3
2.1.1. DATOS BÁSICOS.	3
2.1.2. SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA PROVINCIA DE TERUEL.	6
2.2. EL MARCO JURÍDICO.	8
2.2.1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	8
2.2.2. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD.	10
2.2.3. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	12
3. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS EN LA PROVINCIA DE TERUEL.	14
3.1. METODOLOGÍA.	15
3.2. CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS.	15
3.3. ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD INCLUIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS EN LA PROVINCIA DE TERUEL.	16
3.3.1. TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD.	17
3.3.2. ACCESO AL EMPLEO, LA CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y LA PROMOCIÓN EN LA EMPRESA.	18
3.3.3. MEDIDAS PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR, MATERNIDAD, PATERNIDAD Y SALUD LABORAL.	19
3.3.4. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y LA RETRIBUCIÓN SALARIAL.	23
3.3.5. LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	24
3.3.6. EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.	25
3.4. CONCLUSIONES.	26
3.5. PROPUESTAS DE MEJORA.	28
4. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA PROVINCIA DE TERUEL.	30
4.1. EMPRESAS OBLIGADAS A ELABORAR Y APLICAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA PROVINCIA DE TERUEL.	30
4.2. EMPRESAS QUE HAN ELABORADO Y APLICAN UN PLAN DE IGUALDAD EN LA PROVINCIA DE TERUEL.	32
4.3. CONCLUSIONES.	34
4.4. PROPUESTAS DE MEJORA.	36
5. CONCLUSIÓN FINAL.	38
6. BIBLIOGRAFÍA.	39
ANEXO I.- BUENAS PRÁCTICAS APLICABLES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	41

1. Introducción.

El presente documento, elaborado para ser presentado como trabajo final del Máster en Igualdad y Género en el ámbito público y privado de la Universidad Jaime I de Castellón, pretende analizar el grado de implementación del Principio de Igualdad en la negociación colectiva de la Provincia de Teruel¹.

A lo largo del trabajo se presentarán, en primer lugar, los datos básicos en materia laboral de la Provincia de Teruel y el marco jurídico en el que nos desenvolveremos, para más tarde pasar a estudiar el tipo de acciones en pro de la igualdad que se han introducido en la provincia a través de los Convenios Colectivos y Planes de Igualdad firmados en la región y vigentes a 31 de agosto de 2013. Por último, se presentarán algunas conclusiones y propuestas de mejora si las hubiera.

2. Antecedentes.

Antes de entrar a analizar el estado de la cuestión, expondré algunos datos básicos relacionados con la productividad y el empleo en la Provincia de Teruel -haciendo especial hincapié en la situación concreta de las mujeres- que nos darán idea de, por un lado, la dinámica socioeconómica de la región y, por otro, el tipo de negociación colectiva que se lleva a cabo en la provincia, tema que se tratará de forma más extensa en capítulos posteriores.

Una vez conocidas las características fundamentales del territorio, presentaré, a modo también de antecedentes, el marco jurídico en el que nos moveremos cuando hablemos de negociación colectiva e igualdad de género, explicando la importancia de interrelacionar ambos conceptos para caminar hacia la consecución de una sociedad plenamente igualitaria, desde el ámbito del derecho laboral.

2.1. La Provincia de Teruel.

2.1.1. Datos básicos.

La Provincia de Teruel, situada en la parte oriental de la Península Ibérica, conforma la zona meridional de la Comunidad Autónoma de Aragón, limitando al norte con la Provincia de Zaragoza, al este con las de Tarragona y Castellón, al sur con Valencia y Cuenca, y al oeste con Guadalajara. Su superficie total es de 14.809 km², ocupando el 31,1% del territorio aragonés y el 2,94 % del territorio del Estado Español y su población² asciende a 143.728 personas, 70.250 mujeres y 73.478 hombres, de las cuales, la cuarta parte viven en la capital. Estas cifras arrojan una densidad de población que apenas llega a los 9,7 habitantes por km² y colocan a Teruel en el penúltimo lugar entre las provincias españolas, sólo por delante de Soria.

¹ Por motivos obvios, como la falta de espacio, recursos y tiempo, y menos obvios, como mi interés particular por pertenecer a esta
² Según las cifras del Padrón Municipal a 1 de enero de 2012.

La provincia comprende 236 municipios, de los cuales, la mitad son pueblos de menos de 200 habitantes³ que se encuentran por encima de los 1.000 metros de altitud sobre el nivel del mar, quedando tan sólo una cuarta parte de ellos por debajo de la cota de los 400 metros. Por ello, en general, el clima es relativamente duro, no tanto por el frío, sino por su sequedad y el carácter continental, lo que produce diferencias térmicas de hasta 20 grados en pocas horas durante algunas épocas del año.

Estas peculiaridades demográficas, geológicas y climáticas, unidas a la escasez de infraestructuras industriales, la falta de comunicaciones terrestres y aéreas, la generalmente baja calidad del suelo, las lluvias escasas, las temperaturas frías, las grandes superficies improductivas, el mal uso de sus recursos mineros y la deficitaria inversión pública y privada, entre otras, han marcado históricamente el desarrollo de la provincia, sumergiéndola en una preocupante situación de subdesarrollo económico en relación con el resto de provincias españolas, frente a las cuales, ocupa los últimos puestos en la mayoría de los cuadros de macromagnitudes⁴.

A nivel económico, podemos señalar que su principal fuente de riqueza procede del sector Servicios, el cual genera un 56,63% del PIB. Le siguen la Industria, que produce el 23,26% del PIB, la Construcción, que aporta el 15,54% al PIB y la Agricultura, que supone el 4,56% del PIB⁵.

En términos de empleo, la Encuesta de Población Activa del II trimestre de 2013 señala que en la Provincia de Teruel hay 117.300 personas de 16 y más años, de las cuales el 49,71% son mujeres y el 50,29% hombres, siendo la tasa de actividad total del 55,90%.

	TASA DE ACTIVIDAD	TASA DE OCUPACIÓN	TASA DE DESEMPLEO
TOTAL	55,90%	80,30%	19,73%
MUJERES	47,85%	77,40%	22,60%
HOMBRES	63,89%	82,40%	17,60%

Por sectores, el de Servicios es el que presenta el mayor número de personas activas 37.300, seguido de la Industria con 11.200, la Construcción con un 6.600 y la Agricultura con 4.600. El sector con mayor número de ocupados es también el de los Servicios, que aglutina el 58,91% de los ocupados provinciales con un componente mayoritariamente femenino; el 19,64% trabaja en la Industria y el 11,27% en la Agricultura, correspondiendo a la Construcción el menor número de ocupados, un 10,18%; en estos últimos tres sectores son mayoría los varones.

³ Sólo existen tres localidades, además de la capital, que superen los 5.000 habitantes, sin llegar ninguna de ellas a los 13.000. Son, en orden demográfico, Alcañiz, Andorra y Calamocha.

⁴ Teruel aporta al conjunto nacional el 0,3% del Producto Interior Bruto (PIB) y representa el 10,5% del conjunto de la economía de Aragón.

⁵ Informe del Mercado de Trabajo de Teruel. Datos 2012.

Por actividad económica, el mayor número de personas afiliadas a la seguridad social se encuentra en la industria manufacturera⁶ (7.282), el comercio (6.587), la agricultura y la ganadería (6.030), la construcción (4.955), los servicios sanitarios (4.670), la administración pública (4.639) y la hostelería (3.731).

Como vemos, podríamos decir a modo de resumen de los datos aportados, que la Provincia de Teruel se caracteriza por **concentrar la mayor parte de sus recursos productivos en Teruel capital** -y, en menor medida, en Alcañiz, Andorra y Calamocha- y por **asentar su desarrollo económico en el Sector Servicios**, sector que cubre servicios básicos a la población como la atención en las administraciones públicas, los servicios sanitarios, la banca, la hostelería o el comercio.

Se aglutina, así mismo, en los municipios más importantes el **sector industrial, el cual está poco desarrollado en términos absolutos**, principalmente por falta de infraestructuras de transporte y de inversión, y en el que **predominan las pequeñas y medianas empresas**⁷.

Finalmente, fuera del área de influencia de estos cuatro municipios más poblados, se sigue manteniendo un sistema económico basado, principalmente, en la **agricultura y la ganadería**, con **municipios muy pequeños, envejecidos y dispersos** en los que apenas hay alternativas económicas. No obstante, en los últimos tiempos se ha comenzado a apostar por diversificar el mercado mediante iniciativas de turismo rural, pequeñas empresas agroalimentarias o el aprovechamiento de energías renovables.

En definitiva, Teruel es una provincia con **grandes carencias y anclada en el sistema tradicional de producción** que debe comenzar a mirar al futuro aprovechando nuevas sinergias como el uso de las nuevas tecnologías o el empleo racional de sus recursos naturales y humanos desde la perspectiva de género, entre otras.

Conocidos los datos socioeconómicos fundamentales que describen la Provincia de Teruel, a continuación entraré en el análisis concreto de la posición que ocupan las mujeres turolenses en el ámbito laboral, respecto a la de los hombres, para poner de manifiesto la situación de desequilibrio que justifica la necesidad de implementar medidas de igualdad en la negociación colectiva, no sólo para conseguir una sociedad más justa e igualitaria, sino también para aprovechar todo el potencial femenino y lograr un desarrollo eficiente.

⁶ Centrada en la capital y distribuido en empresas textiles, madereras y del motor, sobretodo.

⁷ Según datos del Instituto Nacional de Estadística de 2013, tan sólo hay cuatro empresas con más de 250 trabajadores o trabajadoras en toda la Provincia de Teruel. Según datos del Instituto Aragonés de Estadística de 2013, estas serían 14. Esta diferencia podría deberse al calculo de las mismas tomando en cuenta únicamente su ubicación territorial, independientemente de su titularidad y demás circunstancias empresariales.

2.1.2. Situación de la mujer en la Provincia de Teruel.

En Teruel, al igual que en el resto del Estado Español, la mujer ha entrado de lleno en el mercado de trabajo en las tres últimas décadas, sin embargo, aún hoy, no se puede afirmar que haya alcanzado el nivel laboral de los hombres, ni cuantitativa ni cualitativamente.

En términos cuantitativos, como hemos señalado anteriormente, la tasa de actividad femenina en Teruel se sitúa en torno al 47,85%, muy por debajo del 63,87% masculino y de la tasa de actividad femenina de Aragón⁸, fijada en el 53,38%, lo que significa que menos de la mitad de las mujeres en edad de trabajar -de 16 ó más años- *“suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción”*⁹. Se une a esta circunstancia que, según datos de la Encuesta de Población Activa del II Trimestre de 2013, el nivel de desempleo femenino es también mayor que el masculino, alcanzando el 22,60%.

En mi opinión, esta preocupante **falta de acceso a la actividad laboral** de las mujeres turolenses podría deberse, por un lado, al elevado nivel de envejecimiento de la población y, por otro, a la persistencia del tradicional modelo patriarcal de división sexual del trabajo, sobretudo en el medio rural, que se caracteriza por una mayor participación de las mujeres en la economía sumergida, sobretudo en pequeñas explotaciones de carácter familiar, y en actividades no remuneradas como el cuidado del hogar, hijos o dependientes¹⁰.

Cualitativamente, también existe mayor **precariedad laboral**.

En primer lugar, según datos del *“Informe del Mercado de Trabajo de Teruel. Datos 2010. Volumen II, Mujeres”* realizado por el Observatorio de las Ocupaciones, en 2010, el 60,66% de los contratos femeninos se concertó a jornada completa (entre los hombres, el 84,62%), aumentando un 3,57% respecto a 2009 y significando el 34,87% de los contratos provinciales a jornada completa. El 38,71% se concertó a jornada parcial (14,05% entre los hombres), con un incremento interanual del 10,82% y una cuota del 67,30% de los contratos provinciales a jornada parcial; el 0,63% restante de los contratos femeninos firmó una jornada fijo discontinua. Además, en la provincia, la participación de las mujeres en la contratación a jornada completa fue más baja que en España (38,85%), donde la contratación femenina a jornada completa retrocedió un 2,35%, avanzando un 4,73% la jornada parcial.

Estos datos nos dan cuenta del desequilibrio que existe, al igual que en el resto del Estado Español, en la Provincia de Teruel, respecto al **tipo de contratación de hombres y mujeres en relación al tiempo de trabajo**, desequilibrio que podría explicarse por la mayor dificultad que encuentran las mujeres para conciliar su vida personal, laboral y familiar al verse obligadas a asumir tareas tradicionalmente asignadas a las mujeres, dentro del hogar y la

⁸ Datos básicos de las mujeres. Aragón. Instituto Aragonés de Estadística.

⁹ 2011. Informe del Mercado de Trabajo de Teruel. Datos 2010. Volumen II, Mujeres.

¹⁰ La crisis económica actual también ha provocado un retroceso en el acceso al mercado laboral de las mujeres.

familia, como el cuidado de menores o personas dependientes. Este desequilibrio conlleva, así mismo, un mayor nivel de subempleo femenino¹¹ y la conocida como “doble (e incluso triple) jornada laboral de las mujeres”, entre otros problemas.

En segundo lugar, cualitativamente una de las cuestiones más patentes a la hora de analizar el desequilibrio de género existente en el ámbito laboral es la diferencia entre las retribuciones de hombres y mujeres. En este sentido, la Provincia de Teruel no es una excepción, situándose la **brecha salarial** en torno al 25%.

En tercer lugar, la Provincia de Teruel tampoco es la excepción a la hora de hablar de **segregación horizontal**, fenómeno que se explicaría por la persistencia de estereotipos sobre la división sexual del trabajo y de resistencias sociales androcéntricas que empujarían a las mujeres a elegir dichos oficios.

Según datos del *“Informe del Mercado de Trabajo de Teruel. Datos 2010. Volumen II, Mujeres”*, más del 88% de los contratos a mujeres tuvieron como destino los Servicios (menos del 50% entre los varones); al sector agrario fueron el 5,71%, a la Industria el 4,46% y a la Construcción el 1,74%. Además, las mujeres representaban el 45,10% de los afiliados al Régimen General en Teruel, el 33,35% de los Autónomos, el 95,33% de los Empleados del hogar, el 16,65% de los Agrarios y el 2,06% de los del R.E. de la Minería del Carbón. Por actividad, las diez actividades¹² económicas en las que la contratación de mujeres fue más relevante sumaban el 67,76% del total, perteneciendo todas ellas al sector Servicios. En las actividades relacionadas con los servicios sociales su presencia en la contratación superaba el 87%.

Como vemos, del análisis de los datos se extrae, sin lugar a dudas que, efectivamente, las mujeres trabajadoras turolenses se concentran más en las ocupaciones “tradicionalmente consideradas como femeninas”, las cuales tienen un componente relacionado con los roles domésticos y de cuidado y que, en este caso, serían las labores de enfermería, medicina, limpieza, tareas administrativas, cocina y atención al cliente.

Debemos señalar que el problema con la segregación horizontal radica en que perjudica a las mujeres, quienes podrían estar sufriendo fenómenos como la existencia de mecanismos de selección del personal o sistemas de promoción sexistas; la escasez de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal o, incluso, algún tipo de discriminación salarial indirecta, entre otros; pero también al propio sistema productivo, el cual pierde capacidad de producción al desaprovechar el talento femenino y, en consecuencia, a la sociedad en general.

¹¹ Según definición del INE: “*existe subempleo femenino por insuficiencia de horas cuando las horas de trabajo de una persona ocupada son insuficientes en relación con una situación de empleo alternativo que esta persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo*”.

¹² Por orden descendente son: Asistencia en establecimientos residenciales, Actividades de servicios sociales sin alojamiento, Actividades postales y de correos, Servicios a edificios y actividades de jardinería, Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas, Servicios de comidas y bebidas, Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales, Administración Pública y defensa, Seguridad Social obligatoria, Educación y Servicios de alojamiento.

Por último, y al hilo de lo anterior, debemos señalar que, aún existiendo un mayor nivel de cualificación entre las mujeres que entre los hombres, la presencia femenina en las zonas altas de la jerarquía ocupacional es mínima en la Provincia de Teruel¹³.

Esta circunstancia, denominada “**segregación vertical**” se explicaría, desde la perspectiva de género, por el tradicional estilo empresarial, anclado en el androcentrismo, que se desarrolla en la Provincia de Teruel, el cual desestima las aportaciones femeninas y genera fenómenos discriminatorios hacia las mujeres, como el “techo de cristal” o el “suelo pegajoso”, impidiendo su acceso a los puestos de dirección en las mismas condiciones que los varones.

De nuevo, en este caso de segregación, no sólo salen perjudicadas las mujeres, sino también el sistema productivo y la sociedad en general.

Para concluir, señalaremos que, una vez conocido el panorama socioeconómico turolense desde la perspectiva de género, se puede **afirmar que, efectivamente, existe un desequilibrio real** en la vida laboral de hombres y mujeres que **justifica el mandato legal de introducir medidas de igualdad en la negociación colectiva**, materia de la que trata el presente trabajo y cuyos antecedentes jurídicos expondré a continuación.

2.2. El Marco Jurídico.

2.2.1. La Negociación Colectiva¹⁴.

El derecho a la Negociación Colectiva se encuentra recogido, como derecho de los ciudadanos y ciudadanas, en el artículo 37.1 de la Constitución Española¹⁵, donde que se afirma que *“la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”*.

Su desarrollo normativo se ha realizado, fundamentalmente, a través del título III del Estatuto de los Trabajadores¹⁶ (en adelante E.T.), donde se regulan los Convenios Colectivos, principal herramienta para la negociación colectiva. Sin embargo, existen otro tipo de pactos colectivos, todos ellos bajo la cobertura jurídica constitucional del Art. 37.1 de la CE, que se regulan en diferentes normas, quedando, por lo tanto, el siguiente esquema¹⁷ cuando hablamos de negociación colectiva:

¹³ Aunque no he existen datos concretos sobre la materia para la Provincia de Teruel, da cuenta de esta circunstancia el escaso número de contratos firmados en puestos de dirección que señala el informe “2011. Informe del Mercado de Trabajo de Teruel. Datos 2010. Volumen II, Mujeres” en su página 14.

¹⁴ Al no ser el tema principal de este trabajo, en este punto me detendré brevemente, para dar las pinceladas imprescindibles sobre lo que se entiende por negociación colectiva.

¹⁵ BOE número 311 de 29 de Diciembre de 1978.

¹⁶ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁷ Guía de la negociación colectiva 2013.

- Convenios colectivos:
 - Estatutarios: Regulados por el Título III del Estatuto de los Trabajadores.
 - Acuerdos Marco.
 - Convenios Colectivos Ordinarios¹:
 - Intersectoriales, sectoriales, subsectoriales, de grupo de empresas, etc.
 - Empresariales, de centro de trabajo, etc.
 - Estatales, provinciales, interprovinciales, de Comunidad Autónoma, etc.
 - Colectivos o dirigidos a determinados grupos de trabajadores.
 - Convenios Colectivos Mixtos.
 - Plan de Igualdad de empresa.
- Extraestatutarios: Regulados por el Código Civil.
- Acuerdos Colectivos.

Como podemos comprobar en el esquema, la negociación colectiva engloba una gran cantidad de fórmulas de negociación entre representantes de los y las trabajadoras y representantes de las empresas, siendo sus contenidos muy variados. Por ello, y por la limitación de tiempo y espacio, no podemos abarcar en el presente trabajo todos los instrumentos de negociación, por lo que **nos centraremos, únicamente, en el estudio de los Convenios Colectivos Estatutarios Ordinarios y de los Planes de Igualdad¹⁸**, conceptos que vienen definidos en la Ley del siguiente modo:

- **Convenios Colectivos: Artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.**

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.
2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

- **Planes de Igualdad: Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH).**

1. Los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
2. Para la consecución de los objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

A estas definiciones legales, como ya hemos indicado, les siguen en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Igualdad, otras disposiciones donde se regulan aspectos como el ámbito de aplicación de los convenios, las partes legitimadas para negociar,

¹⁸ El artículo 85 E.T. incluye los Plan de Igualdad en el ámbito de la negociación colectiva cuando señala que: "Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar Planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma: a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios. b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad."

el contenido, procedimiento y eficacia jurídica y personal de los acuerdos, la administración, impugnación judicial y control administrativo del cumplimiento de los convenios colectivos o la modificación, duración y formas de adhesión y extensión de los pactos.

No me detendré en el comentario de estas disposiciones legales ya que no es el objeto del presente estudio, sin embargo, para concluir este apartado he considerado importante abordar la cuestión de la virtualidad de las medidas contenidas en los Convenios Colectivos tras la aprobación del *Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social* y de la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*¹⁹, en el contexto de la reforma del mercado laboral acometida por el Gobierno del Partido Popular para afrontar la crisis económica actual.

En este sentido, debemos resaltar que la nueva redacción del artículo 82.3 E.T. concede a la empresa tales prerrogativas legales que, prácticamente, queda en su mano la aplicación o inaplicación de algunos convenios²⁰. Del mismo modo, la reforma modifica el artículo 86.3 E.T., transformando los términos de la vigencia de los Convenios en cuanto a su régimen de ultraactividad²¹ de modo que *“transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”*²².

Ambas cuestiones son trascendentes en nuestro análisis si tenemos en cuenta que la pérdida de fuerza vinculante de los convenios neutralizaría los esfuerzos dedicados, desde las políticas de igualdad de género, a conseguir el equilibrio entre hombres y mujeres a través de la negociación colectiva. Por lo tanto, considero importante mencionar dicha circunstancia para que sea tenida en cuenta, con la advertencia de que perder una fuente de derecho como los convenios colectivos supondrá un retroceso evidente en las relaciones laborales y limitará exponencialmente el alcance de las políticas de igualdad diseñadas por la Ley de Igualdad y que a continuación paso a comentar²³.

2.2.2. El Principio de Igualdad.

Dejando a un lado definiciones filosóficas, antropológicas o de otra índole, el Principio de Igualdad entre mujeres y hombres es un **principio jurídico universal**, reconocido por diversas organizaciones internacionales, entre las que destaca Naciones Unidas, pieza

¹⁹ BOE núm. 162 de 07 de Julio de 2012.

²⁰ LANGA MUELA, A.

²¹ El término ultraactividad se refiere a la ampliación de la vigencia de los convenios colectivos en tanto no se negocie uno nuevo.

²² La norma ha sido matizada por la reciente sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de julio de 2013, que sostiene que la redacción del artículo 86.3 ET, introducida por la Ley 3/2012, establece la ultraactividad limitada a un año solo en defecto de pacto en contrario, sin introducir precisión alguna respecto del momento en que tal pacto haya de suscribirse.

²³ En aplicación de dichas disposiciones, durante el periodo de realización del presente trabajo han perdido su vigencia los convenios sectoriales de *Oficinas y Despachos* y *Transporte de Mercancías por Carretera* de la Provincia de Teruel y cinco convenios más del resto de Aragón.

fundamental por su labor en el surgimiento, puesta en marcha y consolidación de las políticas de género en todo el mundo²⁴.

Del mismo modo, la igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea donde, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Del mismo modo, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los principios rectores de las políticas europeas y del derecho comunitario y es parte de la Agenda Renovada de Lisboa y de la Estrategia Europea para el Empleo²⁵.

En el ámbito nacional del Estado Español, desde 1978, la Constitución estima la igualdad como un valor superior del ordenamiento jurídico, en su artículo 1, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, en su artículo 14, y consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, en su artículo 9.2. Sin embargo, no ha sido hasta el año 2007, cuando estos mandatos constitucionales, así como las directrices internacionales, han tenido su desarrollo legislativo con la entrada en vigor de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**.

Según esta ley **“el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”**.

Ausencia de discriminación que en la Exposición de Motivos de la LOIEMH se extiende al plano material, al señalarse que *“el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aún habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente, por lo que resulta necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”*.

En este sentido, la Ley de Igualdad se propone **“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición,**

²⁴ Desde su primer compromiso internacional con la igualdad formal entre mujeres y hombres, plasmado en la “Carta Fundacional de Naciones Unidas” en 1945, hasta la última Conferencia Internacional sobre la Mujer, celebrada Beijing en 1995, pasando por la importantísima Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 o la Cumbre del Milenio en el año 2000, Naciones Unidas ha ido impulsando la introducción del Principio de Igualdad de Género en todos los Estados, aportando a los ordenamientos jurídicos conceptos imprescindibles como género, mainstreaming o empowerment.

²⁵ Así mismo, entre otros, en el ámbito de la participación económica de las mujeres, la Unión Europea ha reforzado su estrategia a través de iniciativas como el Plan de Trabajo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (COM (2006) 92 final), el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (Conclusiones de la Presidencia 7775/1/06/REV1), la Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo o la creación del Instituto Europeo de Igualdad de Género (Reglamento (CE) no 1992/2006).

en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

Como vemos, el Principio de Igualdad está destinado a interferir de forma transversal e integral en todas las esferas de la vida, incluyendo, como no, el **ámbito laboral**, espacio en el que se encuentra la negociación colectiva la cual, por ende, está afectada igualmente por el principio, como explicaremos a continuación.

2.2.3. El Principio de Igualdad en la negociación colectiva.

El artículo 35.1 de la Constitución Española establece que *“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.*

Sin embargo, como ha quedado patente para el caso de Teruel, en la actualidad el mundo laboral continúa siendo uno de los espacios en los que se mantiene de modo persistente la desigualdad de oportunidades, de trato y de condiciones por razón de género, ya que, aunque las mujeres se han incorporado progresivamente al mercado de trabajo, rompiendo con los mandatos patriarcales que impedían su acceso, la presencia de féminas en este espacio no se ha igualado a la de los hombres, ni cuantitativa ni cualitativamente.

Según la OIT, en el mundo *“han aumentado las oportunidades de empleo para las mujeres, que hoy desarrollan carreras profesionales antes consideradas terreno exclusivo de los hombres. Pese a ello y a sus avances en el Plano educativo, sus ingresos siguen siendo, en término medio, inferiores a los de los hombres. También les resulta difícil conciliar las obligaciones familiares con el trabajo remunerado sin que mermen sus oportunidades de promoción o de mejorar sus calificaciones. No obstante, incluso cuando logran superar estos obstáculos, ganan menos que los hombres”²⁶.*

Conocedor de esta situación, y en aras de la igualdad real entre mujeres y hombres, el poder legislativo ha acometido, desde la Constitución hasta la actualidad, importantes modificaciones en la legislación laboral, aunque no ha sido hasta la promulgación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, cuando se ha introducido por primera vez en el ordenamiento jurídico español²⁷ el Principio de

²⁶ OIT: La hora de la igualdad en el trabajo, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra, 2003, párrafo 11.

²⁷ No obstante, la idea de avanzar hacia la igualdad a través de la negociación colectiva no es exclusiva de la LOIEHM, ya que en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC) de 1998 ya se señalaba que *“la negociación colectiva es una valiosa vía de actuación contra la discriminación por razón de sexo y un importante medio para mejorar la concreción de algunos principios y derechos, reconocidos en la legislación pero poco o nada desarrollados”* y los sucesivos Acuerdos sobre Negociación Colectiva desde el año 2002, han recogido entre sus criterios generales, los relativos a la igualdad de oportunidades, cuya vigencia y contenido se han venido prorrogando hasta la actualidad. Así mismo, la LOIEMH debe parte de su contenido, en relación con el Derecho Colectivo del Trabajo, a la *Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo, de reforma de la directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo*

igualdad en el Derecho Colectivo del Trabajo, lo que ha supuesto *“un cambio importante tanto por la innovación de los contenidos, como desde una perspectiva estratégica, al demostrar que ningún ámbito jurídico debe quedar fuera de la efectiva aplicación del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres²⁸”*.

En cuanto a los motivos que llevaron al poder legislativo a introducir el Principio de Igualdad en la negociación colectiva, podríamos señalar, al menos, tres²⁹: que así lo exigía la normativa Europea, que se debe aprovechar el potencial de la negociación colectiva como vehículo transmisor masivo de derechos y, sobretudo, que el principio de transversalidad de la dimensión de género obliga a implantar la igualdad en la totalidad de los ámbitos jurídicos. Así, la Exposición de Motivos de la LOIEMH dice que *“el logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares [por lo que] se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, [...] situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.”*

Esta declaración de intenciones tiene su determinación en el artículo 45 LOIEMH, el cual dispone que *“las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”*. Así mismo, el artículo 85.1 párrafo segundo del E.T. señala que *“sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.”*

Estudiaremos más adelante, durante el desarrollo de la aplicación práctica del principio de igualdad en la negociación colectiva de Teruel, la nueva regulación contenida, principalmente, en el Capítulo III del Título IV de la LOIEMH y en el Título III del E.T., sin embargo, en este momento destacaremos brevemente tres aspectos importantes de la nueva legislación.

En primer lugar, que los artículos 17.4 E.T. y 43 LOIEMH permiten que *“mediante la negociación colectiva se [establezcan] **medidas de acción positiva** para favorecer el acceso,*

que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, en cuyo artículo 8 tercero se reconoce esta posibilidad.

²⁸ Guía de la negociación colectiva 2013.

²⁹ *Ibidem*.

[condiciones de clasificación profesional, promoción y formación] de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.

En segundo lugar, es especialmente importante, el hecho de que la LOIEMH instaure un marco normativo especial para la negociación colectiva de medidas de igualdad entre mujeres y hombres diferenciado del marco normativo general para la negociación colectiva, regulando en su Capítulo III *“los **planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad**”*³⁰.

Por último, otro elemento original de la LOIEMH es que introduce en su artículo 64³¹ la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad también en el empleo público estatal. Con la misma intención, aunque fuera de la LOIEMH, la Disposición Adicional Octava de la *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, señala que *“sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las **Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo**”.*

En resumen podemos decir que, con la LOIEMH, el Principio de Igualdad accede por primera vez en el Estado Español al ámbito semiprivado de la negociación colectiva, abriéndose, así, un espacio potencialmente enorme para la mejora de los derechos laborales de mujeres y hombres; y que esto se hace, entre otras formas, promoviendo en las partes negociadoras la aplicación de medidas de acción positiva y la elaboración de Planes de Igualdad, tanto en el ámbito del empleo público como en el del privado.

A continuación estudiaremos el grado de aprovechamiento que se le ha dado a esta facultad en la Provincia de Teruel, estudiando las medidas de igualdad que contienen los Convenios Colectivos y los Planes de Igualdad del territorio.

3. La Igualdad de género en los Convenios Colectivos firmados en la Provincia de Teruel.

Comenzaremos el estudio examinando los Convenios Colectivos firmados en la provincia, con la intención de conocer si los y las negociadoras turolenses están aplicando correctamente tanto la LOIEMH, como el resto de disposiciones jurídicas relacionadas con la promoción de la igualdad de género, a la hora de pactar los acuerdos de trabajo.

³⁰ Ibidem.

³¹ *“El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros”.*

3.1. Metodología.

La metodología que hemos seguido para realizar el estudio del grado de implementación de medidas de igualdad en los Convenios Colectivos de la Provincia de Teruel ha consistido en seleccionar una muestra de Convenios firmados en el ámbito provincial y analizar qué tipos de medidas relacionadas con la igualdad contienen, o no.

Los datos se han incorporado a tablas desde las que se interpretarán los resultados, por ámbitos específicos como maternidad, conciliación de la vida laboral, acceso, promoción y formación o acoso sexual, entre otros. Por la dificultad de extraer resultados atendiendo únicamente a datos numéricos, en las interpretaciones se hará una valoración global, teniendo en cuenta aspectos concretos extraídos de la lectura de los convenios, cuya reducción a cifras es realmente difícil.

Para finalizar, una vez conocidos los datos, se redactarán las conclusiones y se propondrán algunas mejoras, en caso de haberlas.

3.2. Convenios Colectivos analizados.

La muestra de Convenios analizados alcanza a la **totalidad** de los convenios colectivos de ámbito territorial provincial, vigentes a 31 de agosto de 2013, en la Provincia de Teruel. Los convenios son de tres tipos: sectoriales, de empresa privada y de empresa pública (Administraciones Públicas).

En la siguiente tabla aparece la relación de convenios analizados con su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y vigencia. Así mismo, se ha añadido un apartado en el que se especifica si en la Comisión de Negociación del convenio existía paridad entre las y los negociadores, o no.

TIPO	NOMBRE	FECHA DE PUBLICACIÓN EN B.O.P. TERUEL	VIGENCIA	COMISIÓN NEGOCIADORA PARITARIA
ADMINISTRACIÓN	COMARCA DEL MATARRAÑA/MATARRANYA	26/07/13	31/12/14	NO CONSTA
ADMINISTRACIÓN	COMARCA DE ANDORRA SIERRA DE ARCOS	20/03/13	31/12/15	NO CONSTA
ADMINISTRACIÓN	COMARCA COMUNIDAD DE TERUEL	28/04/11	31/12/14	SI
ADMINISTRACIÓN	AYUNTAMIENTO DE ANDORRA	10/12/10	31/12/13	SI
ADMINISTRACIÓN	AYUNTAMIENTO DE CALANDA	14/06/10	ULTRA ACTIVIDAD	SI
ADMINISTRACIÓN	COMARCA DEL BAJO MARTÍN	01/03/10	ULTRA ACTIVIDAD	NO
ADMINISTRACIÓN	AYUNTAMIENTO DE MÁS DE LAS MATAS	25/08/09	ULTRA ACTIVIDAD	SI
ADMINISTRACIÓN	COMARCA GÚDAR JAVALAMBRE	17/04/09	PRORROGADO 10/03/2010	NO
ADMINISTRACIÓN	COMARCA DE LA SIERRA DE ALBARRACÍN	16/10/08	ULTRA ACTIVIDAD	NO CONSTA
ADMINISTRACIÓN	COMARCA DEL JILOCA	26/09/08	ULTRA ACTIVIDAD	SI
ADMINISTRACIÓN	AYUNTAMIENTO DE CELLA	19/09/08	ULTRA ACTIVIDAD	SI
ADMINISTRACIÓN	COMARCA DEL MAESTRAZGO	27/06/08	ULTRA ACTIVIDAD	SI
ADMINISTRACIÓN	COMARCA CUENCAS MINERAS	21/02/08	ULTRA ACTIVIDAD	NO CONSTA
ADMINISTRACIÓN	AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE LA SELVA	13/08/07	ULTRA ACTIVIDAD	NO CONSTA
ADMINISTRACIÓN	AYUNTAMIENTO DE MOLINOS	01/03/07	ULTRA ACTIVIDAD	NO CONSTA
ADMINISTRACIÓN	COMARCA DEL BAJO ARAGÓN	29/08/05	ULTRA ACTIVIDAD	NO CONSTA
ADMINISTRACIÓN	AYUNTAMIENTO DE TERUEL	16/03/05	ULTRA ACTIVIDAD	NO CONSTA

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROVINCIA DE TERUEL.

ADMINISTRACIÓN	AYUNTAMIENTO DE MONREAL DEL CAMPO	21/01/05	ULTRA ACTIVIDAD	NO CONSTA
ADMINISTRACIÓN	AYUNTAMIENTO DE HIJAR	10/01/05	ULTRA ACTIVIDAD	NO CONSTA
ADMINISTRACIÓN	AYUNTAMIENTO DE ALCORISA	03/12/04	ULTRA ACTIVIDAD	NO CONSTA
EMPRESA	AGUA DE BRONCHALES S.A.	31/05/13	31/12/13	NO CONSTA
EMPRESA	CASTING ROS S.A.	05/04/13	31/12/14	NO CONSTA
EMPRESA	SAMCA- Mina cielo abierto (Ariño) y Mina Carmen y Pura (Foz de Calanda)	04/02/13	31/12/13	NO
EMPRESA	CASTELNOU ENERGÍA S.L.	18/04/12	31/12/13	NO CONSTA
EMPRESA	SENDIN SPAIN EXPORT S.L.	21/03/12	31/12/17	NO CONSTA
EMPRESA	SAMCA- Sierra de Arcos (Ariño)	22/01/10	ULTRA ACTIVIDAD	NO
EMPRESA	ENDESA GENERACIÓN S.A. CENTRO MINERO DE ANDORRA	19/08/09	ULTRA ACTIVIDAD	NO
EMPRESA	COMPañía GENERAL MINERA DE TERUEL S.A. AGRUPACIÓN LUISA	07/08/08	ULTRA ACTIVIDAD	NO
EMPRESA	FUNDACIÓN PARA LA INFORMACIÓN DE TERUEL "DIARIO DE TERUEL"	22/02/08	ULTRA ACTIVIDAD	NO
EMPRESA	SAMCA- Mina María (Ariño)	18/02/08	FINALIZARÁ CON LA OBRA	NO
EMPRESA	MONTAJES RUS S.L. (En Mina María de Ariño)	06/02/08	ULTRA ACTIVIDAD	NO
EMPRESA	MADERAS MARTÍNEZ S.A. (UTISA I)	28/01/08	PRORROGADO 04/07/2013	NO
EMPRESA	SAMCA- Lavadero la Val (Ariño)	17/12/07	ULTRA ACTIVIDAD	NO
EMPRESA	CRUZ ROJA ESPAÑOLA	29/11/06	ULTRA ACTIVIDAD	NO
EMPRESA	AUTOBUSES DE ANDORRA S.L.	02/06/04	ULTRA ACTIVIDAD	NO CONSTA
EMPRESA	SAMCA- Mina cielo abierto (Foz de Calanda)	26/11/03	ULTRA ACTIVIDAD	NO
EMPRESA	MINAS DE TERUEL S.L. (MINA ELVIRA)	13/11/03	ULTRA ACTIVIDAD	NO
SECTORIAL	HOSTELERÍA	21/08/13	31/12/14	NO CONSTA
SECTORIAL	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	31/05/13	31/12/14	NO CONSTA
SECTORIAL	SIDEROMETALURGIA	05/04/13	31/12/13	NO CONSTA
SECTORIAL	CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	08/03/13	31/12/16	NO CONSTA
SECTORIAL	COMERCIO	24/08/12	ULTRA ACTIVIDAD	NO CONSTA
SECTORIAL	ACTIVIDADES AGROPECUARIAS	27/10/10	ULTRA ACTIVIDAD	NO
SECTORIAL	MADERA	17/06/08	ULTRA ACTIVIDAD	NO

Hubiera sido interesante poder añadir una nueva columna a la tabla en la que constara el número de trabajadoras y trabajadores afectados por cada uno de los convenios, sin embargo, ha sido imposible encontrar información sobre ese extremo. No obstante, señalaré que, por las especiales características socioeconómicas de la provincia, los convenios sectoriales, aunque son los menos, tienen un alcance mayor que el resto porque engloban a muchas pequeñas y medianas empresas sin capacidad para negociar sus propios pactos reguladores.

Conocida la metodología a seguir, a continuación comenzaremos con el análisis concreto de los convenios.

3.3. Análisis de las medidas de igualdad incluidas en los Convenios Colectivos firmados en la Provincia de Teruel.

El marco normativo general que justifica y dota de contenido a la imposición legal de introducir medidas de igualdad en los convenios colectivos a las que se refiere la LOIEHM se puede resumir en:

- Constitución Española. (CE)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (LOIEMH)
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (CP)
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (ET)
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Ley de Empresas de Trabajo Temporal. (EBEP)
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (LISOS)
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (LOMPIVG)
- Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón³².
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (LPRL)
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. (Modificación aprobada por Ley 17/2012 de 27 de diciembre)
- Ley 3/ 2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral..
- Real Decreto-ley 11/2013, 2 agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
- ACUERDOS SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2002 a 2009.
- ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 Y 2012 (BOE de 22 de febrero de 2010).
- DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 Julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- DIRECTIVA DEL CONSEJO 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2002/73/CE del PARLAMENTO Y DEL CONSEJO, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Como vemos, este amplio y heterogéneo marco normativo cumple con la vocación integral de la LOIEMH, ya que intenta abarcar todos los aspectos posibles de la regulación laboral. Del estudio de estas normas, se deducirán, así mismo, los ámbitos en los que se pueden negociar medidas de promoción de la igualdad a través de los Convenios Colectivos. A continuación pasamos a exponer los logros obtenidos por la negociación turolense en estos ámbitos, que dividiremos siguiendo las indicaciones de la LOIEMH.

3.3.1. Transversalidad del Principio de Igualdad.

El Principio de Igualdad tiene la vocación de inspirar a todo el ordenamiento jurídico para conseguir, de este modo, cambios en todos los aspectos de la vida, incluyendo el trabajo. Del mismo modo, el Principio de Igualdad debe estar presente, de forma transversal, en todas las dimensiones de la negociación colectiva para provocar avances.

En el caso de la Provincia de Teruel, del estudio de los convenios colectivos se desprende que dicha **perspectiva de género no está presente en ningún caso**, ya que los acuerdos se limitan a contener medidas dispersas e, incluso, en ocasiones inconexas, relacionadas con la igualdad.

De los 44 convenios analizados, en 3 se habla de Planes de Igualdad, 2 se remiten a la LOIEMH, 2 al Plan Concilia y ninguno tiene en cuenta la igualdad de género como un criterio inspirador de la organización del trabajo, ni otorga competencia alguna en materia de igualdad a la Comisión de Seguimiento o a la representación sindical.

³² En el ordenamiento jurídico aragonés tan sólo encontramos esta medida.

Tampoco las Comisiones de Negociación eran paritarias, ni se exigen Comisiones de Seguimiento con misma proporción de mujeres y hombres.

Además, en cuanto al lenguaje utilizado en los textos, tan sólo dos de ellos contienen una cláusula en la que se especifica que *“cuando se recoja la expresión “trabajador”, deberá ser entendida en todo caso referida tanto al género masculino como femenino”*. El resto, en su mayoría contiene un lenguaje sexista, sobretodo los más antiguos.

Por lo tanto, en este punto podemos afirmar que la negociación colectiva turolense no tiene en cuenta la estrategia del mainstreaming de género en absoluto, como se comprobará en los siguientes puntos.

3.3.2. Acceso al empleo, la contratación, formación y la promoción en la empresa.

Normativa aplicable³³: Artículos 5 y 43 LOIEMH y 17.4, 4.2, 22 y 24.1 ET.

Tabla de resultados³⁴:

NORMA	REMITE A OTRA NORMA	PUEDA PROVOCAR DISCRIMINACIÓN INDIRECTA	CONTIENE DISPOSICIONES CONTRARIAS A LA LEY	COPIA LA LEY	INTRODUCE MEJORAS EN LA LEY	NO SE REGULA
17.4 ET PREFERENCIA EN CONTRATACIÓN SEXO MENOS REPRESENTADO						44
REGULAN DETALLADAMENTE EL PROCEDIMIENTO DE ACCESO AL EMPLEO		1	1	1	21	20
4.2 ET DERECHO A LA PROMOCIÓN		1		3	21	19
4.2 ET DESARROLLO DE PLANES Y ACCIONES FORMATIVAS	3			6	22	13
22 ET CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN GRUPOS PROFESIONALES	2	10		4	25	3
24.1 ET ASCENSOS POR MÉRITO, ANTIGÜEDAD Y FACULTADES ORGANIZATIVAS DEL EMPRESARIO.		2		3	20	20

Interpretación de los resultados:

En la Provincia de Teruel persisten niveles muy elevados de segregación horizontal y vertical por género, tal y como hemos visto en los antecedentes. Para luchar contra esta circunstancia es importante introducir plenamente la perspectiva de género en el acceso, promoción y formación en el empleo, sobre todo de las mujeres.

En este sentido, los convenios institucionales turolenses regulan detalladamente los procedimientos de selección siguiendo los usos legales de la administración pública y los principios de mérito y capacidad, sin embargo, los convenios de empresa y, sobretodo, los sectoriales son menos prolijos en esta cuestión, perviviendo, incluso, aún modelos de ascenso en la empresa de tipo familiar, sobre todo en la minería, sector claramente masculinizado.

³³ Enunciaremos los artículos más importantes.

³⁴ Las tablas elaboradas contendrán el número de convenios según estos cumplan los artículos de la ley que regulan cada materia, remitan a otras normas, mejoren las condiciones legales, vayan en contra de la Ley, puedan discriminar o no regulen nada. Las tablas engloban el total de los resultados, sin embargo, la estadística se ha realizado desagregada por tipos de convenio, lo que se tendrá en cuenta en la interpretación de los resultados.

Además, aunque a primera vista los datos de la tabla puedan parecernos optimistas, de la lectura de los convenios se desprende que **no se están incorporando a los procesos de selección medidas de acción positiva que garanticen la distribución equilibrada de los sexos en las plantillas.**

En cuanto a la formación se puede decir algo similar. Los convenios de administraciones públicas son los que contienen una regulación más detallada en relación con los planes formativos, su acceso, los permisos para acudir a cursos e incluso las ayudas económicas de que se dispone. También algunas empresas se preocupan de la formación de sus empleados y empleadas y encontramos algún ejemplo, los menos, en los convenios sectoriales. Sin embargo, en general no se están implementando medidas de acción positiva en el sentido de facilitar el acceso a la formación a las mujeres más allá de las prerrogativas establecidas en la ley respecto a la participación en cursos de personas en situación de suspensión de contrato por maternidad o paternidad.

Por último, en cuanto a la clasificación profesional, aunque en general esta supera a la Ley, yendo más allá de los grupos profesionales y llegando a ser muy detallada en muchos casos, se observa que se sigue elaborando en términos androcéntricos, situando los puestos tradicionalmente desempeñados por mujeres en las partes más bajas de las tablas y con menores niveles de retribución. Además, casi el 100% de los convenios utiliza el masculino genérico en la denominación de los puestos, dejando tan sólo la distinción por sexo en aquellos puestos tradicionalmente ocupados por mujeres, como por ejemplo “limpiadora”.

Esta cuestión que a simple vista puede resultar banal, es muy importante para luchar contra la discriminación indirecta que sufren las mujeres en el desarrollo de sus carreras profesionales, así como para contribuir a disminuir la brecha salarial de género, como veremos en el capítulo dedicado retribuciones.

En la parte positiva, encontramos algunos, pocos, convenios en los que se afirma la necesidad de fomentar el empleo indefinido y reducir las horas extras, cuestiones que afectan especialmente a las mujeres por ser estas las principales contratadas de forma temporal y parcial.

En definitiva, aunque los avances, sobretudo en la negociación de convenios de la administración pública, donde la presencia de mujeres es más elevada, no son desdeñables, se puede afirmar que queda mucho camino por recorrer aún en esta materia.

3.3.3. Medidas para conciliar la vida laboral, personal y familiar, maternidad, paternidad y salud laboral.

Normativa aplicable:

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROVINCIA DE TERUEL.

- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Artículos 14.8, 44.1 LOIEMH; 34.8, 37, 46 ET; 48, 89 EBEP.
- Maternidad, paternidad y salud laboral: Artículos 44.3 LOIEMH, 48, 38.2, 37.3, 48 bis y 38.3.2 ET; 48.1, 48 BIS, 49 EBEP; 26 LPRL; 30.1 A) LEY 30/84 Y D.A. 6º LEY 2/2008.

Tabla de resultados:

NORMA	REMITE A OTRA NORMA	PUEDA PROVOCAR DISCRIMINACIÓN INDIRECTA	CONTIENE DISPOSICIONES CONTRARIAS A LA LEY	COPIA LA LEY	INTRODUCE MEJORAS EN LA LEY	NO SE REGULA
34.8 ET ADAPTACIÓN DE JORNADA (FLEXIBILIDAD)	4		28	11	1	0
46.2 ET EXCEDENCIA VOLUNTARIA CON RESERVA DE PLAZA (DE 4 MESES A 5 AÑOS). 1 AÑO ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA Y CADA 4 AÑOS			1	6	1	36
89.3 EBEP EXCEDENCIA VOLUNTARIA CON 5 AÑOS. NO SE CUENTA EL TIEMPO A EFECTOS DE TRIENIOS NI S.S.			1	4	4	35
89.3 EBEP EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR				8		36
46.3 ET EXCEDENCIA CUIDADO DE HIJOS, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (3 AÑOS). TODOS LOS DERECHOS. FAMILIAS NUMEROSAS.	3		2	2		37
46.3 ET EXCEDENCIA CUIDADO DE FAMILIARES DE 2º GRADO (2 AÑOS). TODOS LOS DERECHOS. FAMILIAS NUMEROSAS	1			2		41
89.4 EBEP EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (3 AÑOS). TODOS LOS DERECHOS	1			16	1	26
89.4 EBEP EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR 2º GRADO (3 AÑOS). TODOS LOS DERECHOS	1		1	9	1	32
37.3 ET PERMISO 15 DÍAS MATRIMONIO	1			11	1	31
37.3 ET PERMISO 2 DÍAS NACIMIENTO DE HIJO, FALLECIMIENTO, HOSPITALIZACIÓN PARIENTES 2º GRADO (4 CON DESPLAZAMIENTO)				4	9	33
48.A) EBEP PERMISO 3 DÍAS POR FALLECIMIENTO, HOSPITALIZACIÓN 1º GRADO (CINCO CON DESPLAZAMIENTO)			1	3	13	27
48.A) EBEP PERMISO 2 DÍAS POR FALLECIMIENTO, HOSPITALIZACIÓN 2º GRADO (4 CON DESPLAZAMIENTO)				10	8	26
48.H) EBEP 15 DÍAS MATRIMONIO	1			10	9	24
37.4 ET LACTANCIA HASTA 9 MESES. UNA HORA EN DOS FRACCIONES, REDUCCIÓN JORNADA MEDIA HORA O ACUMULACIÓN.	1			7		36
37.6 ET CONVENIOS COLECTIVOS ESTABLECER CRITERIOS PARA CONCRECCIÓN HORARIA DE LACTANCIA						44
48.1 F) EBEP LACTANCIA HASTA 12 MESES. UNA HORA EN DOS FRACCIONES, REDUCCIÓN UNA HORA O ACUMULACIÓN			4	12	2	26
37.4 BIS ET HIJOS PREMATUROS U HOSPITALIZADOS. PERMISO 1 HORA O REDUCIR JORNADA 2 HORAS.						44
48.4 ET HIJO PREMATURO O NEONATO HOSPITALIZADO ACUMULAR A MATERNIDAD						44
48.4 5 ET PREMATUROS U HOSPITALIZADOS MÁS DE 7 DÍAS ACUMULAR A MATERNIDAD HASTA 13 SEMANAS				5		39
48.1 EBEP HIJO PREMATURO O NEONATO HOSPITALIZADO 2 HORAS O REDUCCIÓN 2 HORAS				14		30
37.5 ET REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL MENOR 8 AÑOS O DISCAPACITADO O FAMILIAR 2º GRADO (1/8 A 1/2)			1	1		42
37.5 ET REDUCCIÓN 1/2 CUIDADO HIJOS ENFERMOS						44

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROVINCIA DE TERUEL.

37.6 ET CONCRECCIÓN HORARIA REDUCCIONES POR CONVENIO O EMPRESARIO						44
48.1 EBEP GUARDA LEGAL MENOR DE 12, DISCAPACITADO O ABUELO O FAMILIAR 2º GRADO REDUCCIÓN DE JORNADA LIBRE			6	13	1	24
48.1 B) EBEP CUIDADO FAMILIAR 1º GRADO REDUCCIÓN 1/2 JORNADA HASTA 1 MES. RETRIBUIDO				13	1	34
49 E) EBEP CUIDADO HIJO ENFERMO 1/2 JORNADA REDUCCIÓN RETRIBUIDA HASTA LOS 18 AÑOS						44
48.4 ET SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD (16 SEMANAS)	1			1		42
48.8 ET ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO MENOR DE 6 AÑOS O MAYOR DE 6 DISCAPACITADO. (16 SEMANAS)				1		43
49 EBEP PERMISO POR PARTO (16 SEMANAS)			2	17	1	24
49 EBEP PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (16 SEMANAS).			3	12		33
38.2 ET DISFRUTAR VACACIONES INCLUSO AÑO SIGUIENTE PARA EMBARAZO, PARTO Y LACTANCIA, ACOGIMIENTO Y ADOPCIÓN			1	16		27
26 LPRL RIESGO EMBARAZO Y LACTANCIA. ADAPTAR PUESTO. CAMBIAR PUESTO. SUSPENSIÓN DE CONTRATO				20		24
37.3 ET AUSENTARSE PARA EXÁMEN PRENATAL O PREPARACIÓN DEL PARTO				4		40
48.1 EBEP ASENTARSE PARA EXÁMEN PRENATAL O PREPARACIÓN DEL PARTO				18		26
48 BIS ET PERMISO PATERNIDAD 13 DÍAS (2 MÁS POR CADA HIJO)			3	1		40
38.3.2 ET DISFRUTAR VACACIONES INCLUSO AÑO SIGUIENTE PATERNIDAD				2		42
30.1 A) LEY 30/84 Y 49 EBEP 15 DÍAS PATERNIDAD			10	10		24
D.A. 6º LEY 2/2008 AMPLIACIÓN PERMISOS PATERNIDAD (2 DÍAS), MATERNIDAD Y ADOPCIÓN (2 DÍAS) FAMILIA NUMEROSA O DISCAPACIDAD			2	17		25

Interpretación de los resultados:

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta para el logro de la Igualdad de Género. Acabar con fenómenos como la doble –o triple- jornada, el mayor índice de mujeres que trabajan a tiempo parcial, el techo de cristal o el suelo pegajoso dependen en gran medida de esta cuestión, por ello, la LOIEMH se propone fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares por ambos cónyuges y evitar, así, toda discriminación de género. Para ello, entre otras cosas, la LOIEMH faculta a la negociación colectiva a regular todas aquellas circunstancias laborales que puedan facilitar la conciliación.

En el caso de los convenios colectivos de Teruel, esta facultad se está infrutilizando, ya que como vemos en las tablas, la mayoría de los acuerdos se limitan a trasponer la ley en sus textos, sin operar mejoras considerables.

En el caso de la flexibilización de la jornada de trabajo, los avances son aún menores. De hecho, no hay casi avances, ya que en la mayoría de los convenios no sólo no se

contempla esta opción de los trabajadores, sino que se dispone que la jornada de trabajo será establecida por la empresa.

Del mismo modo, las reducciones de jornada por lactancia, guarda legal o cuidado de familiares, enfermos o personas discapacitadas apenas son mejoradas en relación con la legislación y cuando se hace se limitan a ampliar la edad del menor o el grado de parentesco.

En cuanto a los permisos retribuidos, sí se observan ciertas mejoras, sobretodo en relación con el aumento de los días de disfrute, normalmente a 5 días por cuidado de hijos, enfermos, personas discapacitadas o familiares; y a 20 por matrimonio. También en cuanto a los días por asuntos propios o sin sueldo, los permisos para asistir a reuniones en Centros Especiales a los que asistan familiares discapacitados o los permisos para acompañar al médico a familiares de primer grado. No obstante, la mayoría de los convenios se limitan a reproducir el contenido de la Ley.

Resulta curioso, por otro lado, que hay convenios de administraciones públicas en los que las mejoras no alcanzan siquiera el contenido del Estatuto Básico del Empleado Público, dándose casos de permisos menores a los establecidos en dicha ley para funcionarios, funcionarias y demás personal al servicio de las administraciones públicas.

La elección prioritaria de vacaciones es otro aspecto que olvida la negociación colectiva, dejando, en la mayoría de los casos, la elección al criterio de la antigüedad. Tampoco los permisos para formación están muy generalizados, mucho menos los retribuidos.

Otro aspecto importante, relacionado con los permisos es la confusión que existe en torno al permiso de paternidad, aspecto en el que hasta trece convenios regulan de forma contraria a la ley. En este sentido, considero que se debería de aclarar la función del permiso de 3 o 5 días por nacimiento regulado por el ET y el EBEB, en relación con el permiso de paternidad, pues ambos llevan a confusión.

Además, se echa de menos mayor ímpetu a la hora de abordar el permiso de paternidad desde la negociación colectiva, ya que se deberían hacer más esfuerzos, sobretodo por parte de los sindicatos, para aproximar, si no llegar, el permiso actual al permiso de 4 semanas que entrará en vigor en 2014, con la *Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida*.

Por último, en cuanto a los aspectos relacionados con la maternidad, adopción y acogida, los convenios se limitan a copiar los términos legales. Se detecta, así mismo, ciertas diferencias entre maternidad y adopción-acogimiento, ya que estas últimas opciones se regulan menos y, en alguna ocasión, de forma muy inferior a la Ley.

Tampoco hay regulación específica relacionada con la salud de las mujeres, salvo la maternal. No se prevén sistemas de vigilancia ni técnicas específicas dirigidas a proteger la salud femenina en aquellos aspectos que sean diferentes a la masculina genérica.

Un par de aspectos positivos que podemos destacar son la ayuda para guarderías y el esfuerzo por suprimir las horas extraordinarias que llevan a cabo algunas empresas.

En definitiva, en mi opinión, la negociación colectiva turolense no está haciendo avances suficientes en materia de conciliación, desperdiciando, así, una interesante oportunidad para progresar, no sólo hacia la plena igualdad, sino hacia nuevos modelos empresariales donde se racionalice el uso del tiempo y el espacio en favor de la productividad.

3.3.4. La clasificación profesional y la retribución salarial.

Normativa aplicable: Artículos 22.3 y 28 ET

Tabla de resultados:

NORMA	REMITE A OTRA NORMA	PUEDE PROVOCAR DISCRIMINACION INDIRECTA	CONTIENE DISPOSICIONES CONTRARIAS A LA LEY	COPIA LA LEY	INTRODUCE MEJORAS EN LA LEY	NO SE REGULA
22.3 ET DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES OBJETIVOS NO DISCRIMINATORIOS	3	36		2		
28 ET IGUALDAD RETRIBUCIÓN SALARIAL Y EXTRASALARIAL		38		2		4

Interpretación de los resultados:

Detectar la existencia de discriminación de género a la hora de estudiar los sistemas de clasificación profesional y retribución salarial resulta complejo, ya que ésta es siempre indirecta y muy sutil.

La clasificación profesional tiene sentido en cuanto que proporciona mayor seguridad a los y las empleadas determinando, en mayor o menor medida, las funciones del puesto de trabajo, sin embargo, desde la perspectiva de género, en ocasiones dificultan a las mujeres el acceso a profesiones masculinizadas y suelen colocar los trabajos tradicionalmente desempeñados por mujeres en los puestos más bajos y con retribuciones más bajas, siguiendo criterios no de esfuerzo, mérito o formación, sino socioculturales relacionados con la división sexual del trabajo.

En el caso de la retribución salarial, el aspecto más conflictivo es el de los complementos personales ya que estos suelen tener características que perjudican de forma indirecta a las mujeres, como el de antigüedad, el cual *“dada la elevada temporalidad que caracteriza al trabajo femenino, conforma una característica más frecuentemente apreciable entre los trabajadores que entre las trabajadoras”* o *“aquellos destinados a compensar características propias de puestos masculinizados, como la peligrosidad, la toxicidad, la penosidad o la insalubridad”* que son *“fruto de la consideración de aptitudes más frecuentemente presentes en hombres que en mujeres y se dan en puestos mayoritariamente ocupados por trabajadores”³⁵*.

³⁵ LOUSADA AROCHENA, J.F.

Debería, por lo tanto, compensarse esta situación mediante el señalamiento de otros de aplicación a funciones feminizadas cuya peligrosidad y penosidad resultan a menudo ignoradas³⁶.

En el caso de los convenios turolenses, se ha detectado que los sistemas de clasificación y retribución de la mayoría podrían llevar a discriminaciones indirectas hacia las trabajadoras.

En la clasificación porque la mayoría de las tablas denominan en masculino los puestos de trabajo, dejando para el femenino aquellos ocupados tradicionalmente por mujeres, a los que, además, sitúan normalmente en el último puesto del escalafón.

En la retribución porque casi todos siguen el sistema de complementos salariales personales, cuya conflictividad hemos explicado más arriba.

Por lo tanto, en aras de luchar contra la segregación horizontal y vertical, origen de fenómenos como la brecha salarial o el techo de cristal, sería conveniente evaluar el impacto de género de dichas clasificaciones y sistemas retributivos a la hora de negociarlos.

3.3.5. La violencia de género.

Normativa aplicable: Artículos 2.D, 21.1 LOPIVG; 37.7, 40.3 BIS, 40.1, 45.1, 48.6, 49.1, 55.2.D, 53.4 ET; 49, 82, 89.5 EBED.

Tabla de resultados:

NORMA	REMITE A OTRA NORMA	PUEDA PROVOCAR DISCRIMINACION INDIRECTA	CONTIENE DISPOSICIONES CONTRARIAS A LA LEY	COPIA LA LEY	INTRODUCE MEJORAS EN LA LEY	NO SE REGULA
37.7 ET REDUCCIÓN JORNADA, REORDENACIÓN TIEMPO DE TRABAJO V.V.G			1			
40.3 BIS) ET DERECHO PREFERENTE A TRASLADO PARA V.V.G (6 MESES Y LUEGO OPTAR)				2		
49.1 ET SUSPENSIÓN DEL TRABAJO V.V.G.						
52.D) ET NO COMPUTAN FALTAS PARA EXTINCIÓN CONTRATO				1		
53.4 ET NULIDAD DESPIDO V.V.G						
49 D) EBEP REDUCCIÓN DE JORNADA, REORDENACIÓN TIEMPO TRABAJO V.V.G.				12		
49 D) EBEP NO COMPUTAN FALTAS PARA DESPIDO				3		
82 EBEP DERECHO TRASLADO FORZOSO V.V.G. SE PROTEGE INTIMIDAD				5		
89.5 ET EXCEDENCIA V.V.G. SIN PLAZOS. RVA PUESTO 6 MESES. TODOS LOS DERECHOS ANTIGÜEDAD, ETC. PRÓRROGA RVA DE 3 A 18 MESES MÁS. 2 MESES DE RETRIBUCIONES				10		

³⁶ Ibidem.

Interpretación de los resultados:

Para hacer efectiva la protección de la trabajadora víctima de violencia de género o su derecho a la asistencia social integral, la LOPIVG señala que *“la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción de jornada o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo”*.

Entendemos, por lo tanto, que *“el Derecho del Trabajo, además de combatir la violencia de género en la relación laboral, debe coadyuvar en el combate de la violencia de género en relaciones no laborales en cuanto se presenten implicaciones en el ámbito laboral”* y, para ello, el papel de los acuerdos colectivos puede ser fundamental.

En el caso de los convenios firmados en Teruel, la posibilidad de introducir medidas que ayuden a la erradicación de la violencia de género en el ámbito sociolaboral tan sólo ha sido tomada en cuenta en la negociación colectiva institucional, la cual, se ha limitado a trasponer la ley en sus textos.

Desde mi punto de vista, el mero hecho de introducir la violencia de género en los textos es un paso importante, ya que, aunque sea de forma testimonial, se está concienciando e informando sobre las opciones legales disponibles para las mujeres que sufren la violencia de género, tanto a las trabajadoras como a los trabajadores afectados por dichos convenios. No obstante, se podría ir más allá, regulando, por ejemplo, la mejora a través de compensaciones de los derechos a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo o la suspensión de la relación laboral; la concreción de asuntos como las ausencias al trabajo retribuidas o el establecimiento de ayudas económicas.

Los convenios sectoriales y de empresa turolenses no recogen ninguna cláusula específica sobre violencia de género, error que debería enmendarse en el futuro.

3.3.6. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Normativa aplicable: Artículos 48 LOIEMH, 8.13 LISOS y 184 CP.

Tabla de resultados:

NORMA	REMITE A OTRA NORMA	PUEDO PROVOCAR DISCRIMINACIÓN INDIRECTA	CONTIENE DISPOSICIONES CONTRARIAS A LA LEY	COPIA LA LEY	INTRODUCE MEJORAS EN LA LEY	NO SE REGULA
48.1 LOIEMH PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL	2					
48.1 LOIEMH CÓDIGOS BUENAS PRÁCTICAS, CAMPAÑAS INFORMATIVAS O ACCIONES DE FORMACIÓN						
48.2 LOIEMH REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES CONTRIBUIR A SENSIBILIZACIÓN						
48.2 LOIEMH REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DENUNCIAR						
8.13 LISOS INFRACCIÓN MUY GRAVE ACOSO SEXUAL	1			17		
8.13 LISOS. INFRACCIÓN MUY GRAVE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	1			6		
184 CP. SANCIÓN POR ACOSO SEXUAL						

Interpretación de los resultados:

El legislativo incluyó en el artículo 48 de la LOIEMH como medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo que *“las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*.

En este sentido, el mismo artículo faculta a la negociación colectiva para establecer medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y acciones de formación o la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras y la denuncia de las conductas o comportamientos que pudieran constituir acoso sexual o por razón de sexo, por parte de los y las representantes sindicales.

Del estudio de los convenios turolenses se extrae que esta facultad no está siendo utilizada por las y los negociadores, ya que su labor en este sentido se limita a incluir el acoso sexual y por razón de género como infracción muy grave, repitiendo, de este modo, lo establecido en la *Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social*.

De entre los 44 convenios, tan sólo se dan dos casos de remisión a protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo de orden superior, cantidad que da cuenta del poco interés demostrado en esta materia por la negociación colectiva turolense.

Especial falta de predisposición se encuentra en cuanto a la regulación del acoso por razón de sexo, la cual se incluye como infracción muy grave tan sólo en 6 ocasiones.

En mi opinión, aunque es cierto que la regulación penal del acoso protege a las víctimas, desde el ámbito del Derecho Colectivo turolense se deberían hacer más esfuerzos en su prevención, a través de la firma de protocolos de prevención del acoso sexual o acciones de formación y sensibilización, especialmente en aquellos sectores donde el número de trabajadores es superior al de trabajadoras.

3.4. Conclusiones.

1. En la negociación de los convenios colectivos turolenses no se está aplicando la estrategia de mainstreaming de género. En la mayoría de los casos, los convenios se limitan a copiar literalmente la Ley y las normas sobre igualdad no se exponen de forma sistemática ni justificada. Tampoco se cuida el lenguaje para que este sea no sexista, ni se incluye la igualdad como criterio inspirador de la organización del trabajo, ni se propone la paridad en los órganos de negociación, ni se insta a que las comisiones de seguimiento vigilen la implantación de medidas de igualdad. Se puede afirmar, por lo tanto, que la negociación colectiva turolense está anclada en el sistema tradicional androcéntrico de producción.

2. La negociación está desfasada. La mayoría de los convenios se encuentran en régimen de ultraactividad o han sido prorrogados y hasta nueve de ellos son anteriores a la LOIEMH. Desde el punto de vista de género, este desfase provoca que persistan condiciones laborales tendentes a producir discriminación, sobretodo indirecta, hacia las mujeres.
3. En general, los convenios institucionales turolenses son los que más avances están logrando, especialmente en materia de acceso, promoción, formación y conciliación de la vida familiar, personal y laboral. La negociación sectorial y empresarial progresa, desde la perspectiva de género, de forma mucho más lenta, circunstancia que impide obtener resultados materiales en cuanto a la igualdad en el plano laboral, sobretodo si tenemos en cuenta que son espacios en los que la mayoría de trabajadoras y trabajadores son hombres.
4. En la negociación de los convenios colectivos turolenses no se están incluyendo medidas de acción positiva a favor de la situación laboral de las mujeres.
5. Los convenios colectivos turolenses no tienen en cuenta nuevos modelos de producción basados en criterios racionales del uso del tiempo y del espacio, como la flexibilización horaria o el teletrabajo, que podrían favorecer el acceso al mercado laboral de las mujeres, así como la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
6. En relación a la conciliación de a vida laboral, familiar y personal, aunque hay avances en la negociación, sobretodo de los convenios de administraciones públicas, estos son escasos y no siguen criterios de género, sino que se dan de forma aislada y dispersa. La regulación de los permisos de paternidad es la más conflictiva, ya que en muchos casos se regulan por debajo de la ley, llevando a confusión.
7. Los sistemas de clasificación profesional y retribución salarial que se están aplicando podrían ser causa de discriminación indirecta.
8. No se está trabajando a favor de la erradicación de la violencia de género, el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo.
9. No se está incluyendo la opción de negociar Planes de Igualdad voluntarios en los convenios, ni es están incluyendo los propios planes en el texto de los acuerdos. Esta circunstancia limita mucho la eficacia y el alcance de estos instrumentos.
10. En general se está desperdiciando el gran potencial de los convenios colectivos como mecanismos de gran alcance para favorecer la Igualdad de Género en las empresas, ya que se obvian multitud de propuestas y buenas prácticas que se están lanzando desde la Ley y otras fuentes, no sólo para favorecer la situación de las mujeres, sino para mejorar la productividad y el desarrollo socioeconómico en general.

3.5. Propuestas de mejora.

1. Es muy importante sensibilizar e instruir a los agentes sociales y políticos, personal directivo, negociadores y negociadoras, personal de los comités de empresa, liberados y liberadas sindicales, etc, en la importancia de aplicar la estrategia de mainstreaming de género, no sólo como forma de compelerles al cumplimiento de los imperativos legales, sino también para provocar un giro en su visión empresarial actual.

Para el caso de Teruel, provincia con menor número de habitantes y donde la escasez de recursos económicos y humanos impide poner en marcha nuevas estrategias, sería conveniente un mayor apoyo, económico y técnico, de las instituciones estatales y autonómicas, a través de la organización de cursos, jornadas y conferencias o la elaboración de guías, manuales u otras herramientas didácticas adaptadas al contexto de la región.

También es fundamental que exista una verdadera voluntad política de avanzar en este campo.

2. Aunque la actual situación de crisis económica no sea propicia para la negociación colectiva, se debe insistir en la necesidad de actualizar los convenios colectivos de la Provincia de Teruel, desde la perspectiva de género.

3. Enlazando con lo anterior, se debe insistir, sobretodo, en la necesidad de integrar la perspectiva de género en la negociación colectiva sectorial y empresarial, por estar estas menos avanzada y alcanzar a mayor número de personas en nuestra provincia.

El papel de los sindicatos en esta materia es imprescindible, por lo que es importante que éstos comiencen a aplicar la estrategia de mainstreaming de género también en la organización de sus propias estructuras, integrando, de este modo, la visión igualitaria en todas sus esferas de actuación.

4. Resulta imprescindible hacer uso de la facultad legal de introducir medidas de acción positiva en los convenios colectivos para mejorar la situación de las mujeres, sobretodo en cuanto a su acceso, promoción y formación en las empresas, ya que la prerrogativa legal de favorecer al sexo menos representado, normalmente el femenino, propiciará cambios en la visión tradicional de división sexual del trabajo, acabando con, así, con la segregación horizontal y vertical del mercado laboral.

5. Es conveniente pensar en nuevas estrategias empresariales basadas en la reducción de los tiempos de presencia en favor de los tiempos efectivos de trabajo, que lleven a Teruel hacia el futuro aprovechando nuevas sinergias como el uso de las nuevas tecnologías.

Para ello, se pueden poner en práctica seminarios, cursos o foros empresariales en los que desarrollar nuevas ideas, así como recopilar buenas prácticas. Otra iniciativa útil es la

redacción de los *Planes Municipales de organización del tiempo*, de los que habla el artículo 22 de la LOIEMH.

6. Para promover de forma real la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, desde la negociación colectiva turolense, es necesario un cambio de enfoque que haga entender a los y las negociadoras que estas medidas no están sólo dirigidas a las mujeres, sino que su aplicación beneficia al conjunto de la sociedad.

Para ello, es necesario, dar a conocer las ventajas de la corresponsabilidad a todos los niveles, haciendo hincapié en los efectos positivos que produce la plena incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, para el desarrollo económico y social de los territorios. También es importante trabajar, entre otros aspectos, en la ruptura de los roles sexistas que aparecen en los mensajes e imágenes que transmiten las empresas, regulando, por ejemplo, la forma de convocar vacantes en la plantilla.

Del mismo modo, se debería promover, mediante la sensibilización y formación en materia de género, la utilización del permiso de paternidad, excedencias, reducciones de jornada, permisos por cuidado y demás medidas de conciliación por parte de los hombres.

7. En cuanto a la clasificación profesional, para evitar posibles discriminaciones indirectas de género, se deben establecer mecanismos de vigilancia que cuiden la presencia equilibrada de mujeres y hombres en cada categoría, teniendo especial cuidado en cuanto a la forma de denominar y valorar los puestos de trabajo.

Del mismo modo, se tiene que vigilar los sistemas retributivos, ya que el uso excesivo de complementos salariales de carácter personal puede conllevar desventajas para las mujeres.

Por lo tanto, entiendo que deben de ser las Comisiones de Seguimiento las encargadas de controlar el impacto de género de estos mecanismos, establecer criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género para valorar los puestos de trabajo y rectificar todos los aspectos derivados del tradicional sistema de división sexual del trabajo que perjudiquen a las mujeres.

8. La lucha contra la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en la negociación colectiva turolense debe ser determinante. Es imprescindible que se firmen protocolos de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo, incluidos en los convenios y con fuerza vinculante.

Además, se debe apoyar a las víctimas de estos delitos con acciones positivas que permitan su promoción laboral y su inclusión social en igualdad de condiciones.

Por último, es fundamental introducir en los convenios medidas para la sensibilización, prevención y formación de las y los trabajadores y para la formación de los y las representantes

sindicales, de modo que todas sean capaces de detectar estos casos, denunciarlos y ayudar a las víctimas.

9. Los sindicatos deben hacer hincapié en la inclusión de la obligación de elaborar y aplicar Planes de Igualdad en todos los **Convenios Colectivos**, especialmente en los Sectoriales, instrumento al que se adhieren, generalmente, las pequeñas y medianas empresas, y que puede ser el vehículo idóneo para la inclusión voluntaria de medidas de igualdad en aquellas compañías con menos recursos humanos y económicos. (En el siguiente epígrafe se tratará esta cuestión con más profundidad).

10. Finalmente, se propone la puesta en marcha de las medidas contenidas en el Anexo I³⁷ de este trabajo y de cuantas otras buenas prácticas se conozcan relacionadas con la igualdad, a través de la negociación colectiva.

4. Los Planes de Igualdad en la Provincia de Teruel.

Como hemos visto en capítulos anteriores, la LOIEMH introduce en el ordenamiento jurídico una medida específica de promoción de la igualdad en el ámbito laboral: los Planes de Igualdad.

Esta fórmula novedosa de negociación colectiva permite adaptar las medidas a adoptar para lograr la igualdad de hombres y mujeres en el entorno laboral, a las circunstancias de cada empresa, lo que la convierte en una herramienta esencial.

A continuación examinaremos su grado de aplicación en la Provincia de Teruel, aunque en este punto adelanto que las conclusiones no son demasiado optimistas y que los datos con los que contamos son insuficientes para realizar un análisis fiable, serio y profundo sobre el contenido de los Planes, por lo que nos limitaremos a exponer los datos cuantitativos para, más tarde, elaborar algunas conclusiones y propuestas de mejora.

4.1. Empresas obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad en la Provincia de Teruel.

El primer paso para conocer el grado de cumplimiento de la Ley en materia de Planes de Igualdad en la Provincia de Teruel es conocer cuantas empresas están obligadas a su elaboración y aplicación.

En este sentido, el artículo 45 de la LOIEMH³⁸ desgrana los diversos supuestos de hecho de los Planes obligatorios, al establecer que *“en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Planes de Igualdad, con el*

³⁷ En el Anexo I se contiene una recopilación de buenas prácticas aplicables, a través de los convenios colectivos o los planes de igualdad, en las empresas.

³⁸ Dicha regulación se completa con el artículo 85.2.II del ET, en la redacción dada por la disposición adicional 11.18ª de la LOIEMH.

alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un Planes de Igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. Las empresas también elaborarán y aplicarán un Planes de Igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho Plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. La elaboración e implantación de Planes de Igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.”

Además, en materia de empleo público debemos atender a lo que se regula en el artículo 64 de la LOIEMH, para el ámbito estatal, y en la Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en la que se añade un supuesto más de obligatoriedad para las Administraciones Públicas Locales, al disponer que *“las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un Planes de Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.”*

Conocidos los supuestos de hecho legales, a priori, debería ser sencillo confeccionar el listado de las entidades turolenses obligadas a elaborar y aplicar un Planes de Igualdad, sin embargo, esto no es así, ya que, en primer lugar, no existe ningún catálogo ni base de datos pública de la que extraer la información y, en segundo lugar, de la consulta a los agentes sindicales³⁹, institucionales⁴⁰ y empresariales⁴¹ más relevantes de la provincia, tan sólo se ha obtenido silencio⁴² o resultados negativos, escasos y contradictorios.

Por ello, la presente investigación se ha realizado acudiendo a otras fuentes de información, según cada uno de los supuestos de hecho, aunque este método tampoco ha garantizado su éxito, como se explica a continuación:

- **Empresas con más de 250 trabajadores y trabajadoras.**

Al no existir, como hemos señalado antes, ningún registro de Planes de Igualdad, ni de empresas de más de 250 empleadas y empleados, los únicos indicios de que disponemos para averiguar el número de empresas turolenses que cumplen este supuesto de hecho, se encuentran en las estadísticas oficiales.

³⁹ UGT-Aragón.

⁴⁰ Instituto Aragonés de la Mujer, Asesoría Empresarial del IAM, Instituto Aragonés de Estadística, Instituto Aragonés de Empleo, Instituto Aragonés de Salud y Seguridad Laboral, Dirección General de Trabajo del Departamento de Economía y Empleo del Gobierno de Aragón, Instituto de la Mujer, Inspección Provincial de Trabajo de Teruel, Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Instituto Nacional de Estadística y Servicio de Empleo Público Estatal.

⁴¹ Cámara de Comercio de Teruel y Cepyme-CEOE.

⁴² En este sentido, que tengo constancia de que la Dirección Provincial de la Inspección de Trabajo en Teruel tiene datos fiables sobre este asunto, sin embargo, nos remitieron a otras fuentes (sin éxito) alegando que no tienen servicio de información al ciudadano.

No obstante, ni si quiera los censos de empresas nos arrojan datos precisos, ya que desde el Instituto Nacional de Estadística se contabilizan 14 compañías de más de 250 trabajadoras y trabajadores en la Provincia de Teruel, y desde el Instituto Aragonés de Estadística tan sólo 4. Este “baile de cifras” puede deberse a la toma de parámetros distintos para el cálculo estadístico, como la ubicación territorial de la empresa o su titularidad, por ejemplo.

En todo caso, la conclusión final a la que llegamos es que el número de empresas obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad en la Provincia de Teruel por tener un número superior a 250 trabajadoras y trabajadores es **desconocido**.

- **Empresas en las que se impone la obligación por Convenio Colectivo.**

Del estudio de los Convenios Colectivos firmados en la Provincia de Teruel se extrae que **dos** empresa turolense se ha impuesto la obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad a través de este supuesto de hecho. Así mismo, encontramos un Convenio Sectorial en el que se nombra la elaboración de Planes de Igualdad remitiendo la materia a los acuerdos sectoriales estatales.

- **Empresas obligadas por acuerdo de la Autoridad Laboral.**

No se ha dado **ningún caso** en la Provincia de Teruel⁴³.

- **Administraciones Públicas.**

Este es el único dato fiable al que hemos tenido acceso, ya que incluye el total de las administraciones públicas territoriales de nivel provincial o infraprovincial turolenses, que ascienden a alrededor de **247**⁴⁴.

Como vemos, la suma de las cantidades extraídas en cada uno de los supuestos nos da una cuantía aproximada de 260 entidades turolenses obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad. Veamos a continuación cuantas de ellas han cumplido con su responsabilidad.

4.2. Empresas que han elaborado y aplican un Plan de Igualdad en la Provincia de Teruel.

Al igual que en el apartado anterior, el mayor obstáculo para la investigación en esta materia es la inexistencia de registros, bases de datos u organismos de control que vigilen la puesta en marcha de Planes de Igualdad en la Provincia de Teruel.

Por ello, de nuevo, se debe realizar la búsqueda atendiendo a los distintos supuestos de hecho, lo que arroja los siguientes resultados:

- **Empresas con más de 250 trabajadores y trabajadoras.**

⁴³ Fuente: buscador de jurisprudencia del CGPJ y base de datos Aranzadi Westlaw.

⁴⁴ Contando con los 236 municipios, las 10 comarcas y la Diputación Provincial de Teruel, aunque esta cifra será más elevada si incluimos otro tipo de organismos públicos o semipúblicos.

En relación con el número de empresas de más de 250 empleadas y empleados que han puesto en marcha un Plan de Igualdad, dando cumplimiento a la Ley, las informaciones son confusas.

Por un lado, según datos obtenidos del sindicato UGT-Aragón, las empresas UTISA, RONAL e INDUYCO⁴⁵ dispondrían de Plan de Igualdad y la compañía CASTING ROS estaría en fase de negociación, sin que existiera demasiado interés por parte de la empresa en sacarlo adelante, lo que estaría dilatando la toma de acuerdos en el tiempo.

Por otro, según declaraciones del Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo de Teruel, realizadas en el contexto de una jornada sobre Planes de Igualdad⁴⁶, el 100% de las empresas obligadas por Ley en la Provincia de Teruel, contarían con un Plan de Igualdad⁴⁷.

Por lo tanto, concluimos que no se puede aventurar un dato exacto sobre el número de empresas que han firmado un Plan de Igualdad en esta región.

No obstante, sí podemos afirmar que **existen, al menos, tres Planes** de Igualdad implementados en la provincia por las empresas UTISA, RONAL e INDUYCO, ya que, en mi investigación he podido conocer personalmente a tres personas de las que estuvieron negociando, respectivamente, en cada una de las empresas.

En relación con esto, fue muy interesante entrevistarme con uno de los negociadores de UTISA, quien me explicó de primera mano, y con todo detalle, el proceso de negociación y me entregó documentación muy útil, incluyendo una copia del propio Plan de Igualdad.

- **Empresas en las que se impone la obligación por Convenio Colectivo.**

En esta categoría encontramos dos empresas turolenses que ha incluido en el Convenio la necesidad de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

Por un lado Endesa, cuyo plan se introduce expresamente en el Convenio Colectivo, aunque éste no ha sido negociado ni elaborado en la provincia de Teruel al tratarse de una empresa de ámbito nacional.

Por otro lado la empresa Casting Ros S.L. indica en su Convenio, dentro del capítulo de prevención de riesgos laborales, que se elaborará y aplicará un Plan de Igualdad, sin embargo, a día de hoy no existe tal plan, encontrándose en fase de negociación.

- **Empresas que voluntariamente han elaborado y aplicado un Plan de Igualdad.**

No se ha dado **ningún caso** en la Provincia de Teruel⁴⁸.

⁴⁵ Esta empresa opera a nivel estatal, lo que excluiría su Plan de Igualdad de nuestra investigación.

⁴⁶ Jornada "La igualdad en la empresa como estrategia de gestión", celebrada en Teruel el 16 de julio de 2013.

⁴⁷ En mi opinión esta aseveración tiene más de propaganda que de realidad, aunque, como en todo, imagino que tendrá parte de verdad en el sentido de que se hayan incluido en la categoría a aquellas empresas que se encuentran en proceso de negociación, aunque no dispongan aún del Plan de Igualdad.

⁴⁸ Fuente: Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo de Teruel.

- **Administraciones Públicas.**

Los datos son concluyentes en este caso, aunque especialmente decepcionantes, ya que **ninguna de las 247 entidades públicas** locales turolenses ha elaborado un Plan de Igualdad.

Una vez examinada la información obtenida, se puede afirmar que, en términos cuantitativos, la puesta en marcha de medidas de igualdad, a través de Planes de Igualdad firmados en la Provincia de Teruel, se está realizando de forma **muy lenta y con escasos resultados**.

Dicha circunstancia nos **impide evaluar**, en términos generales, el contenido de las medidas que se están implantando y su nivel de adecuación a la Ley de Igualdad, ya que la muestra con la que contamos es claramente insuficiente. No obstante, esta circunstancia no es óbice para que Planteemos otras conclusiones y propongamos mejoras, como haremos a continuación.

4.3. Conclusiones.

1. En Teruel se desconoce, en general, la normativa sobre elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas e instituciones públicas⁴⁹.
2. No existen bases de datos, registros, listados, estadísticas u otras herramientas de recogida de información que contengan referencias fiables sobre empresas y Planes de Igualdad. Tampoco existe colaboración entre administración, sindicatos y empresas, ni se comparten documentos, análisis, cifras o informes.
3. No se han establecido sistemas de vigilancia estadística, o de otro tipo, a nivel provincial, que permitan dejar constancia de las mejoras logradas en las condiciones laborales de las mujeres por los Planes de Igualdad, lo que complicará su estudio en el futuro.
4. La exigencia de cumplimiento de la Ley, por parte de la Inspección de Trabajo, se realiza de forma muy tímida para las empresas obligadas y nula para las Administraciones Públicas. El resto de órganos de gobierno relacionados con la igualdad, especialmente el Instituto Aragonés de la Mujer, tampoco denuncian la falta de cumplimiento legal y los sindicatos guardan silencio ante esta situación.

En mi opinión, esta, intolerable, actitud pasiva viene dada por la ausencia de conciencia colectiva sobre la igualdad de la que hablábamos en la conclusión primera y entiendo que la responsabilidad final es de los y las dirigentes, sin embargo, creo que los sindicatos deben presionar de forma más contundente a la hora de negociar, pues es increíble que, casi siete

⁴⁹ Son especialmente llamativas algunas respuestas cuando se Plantean cuestiones sobre los Planes de Igualdad en determinadas administraciones públicas.

años después de la aprobación de la Ley de Igualdad sólo tres empresas turolenses dispongan de un Plan de Igualdad.

5. Las empresas no asumen Planes de Igualdad de forma voluntaria, desde mi punto de vista, por tres motivos. En primer lugar, porque se desconoce su existencia, en segundo lugar, porque se desconoce su utilidad y se considera un instrumento superfluo y, en tercer lugar, porque no existen, sobretodo después del comienzo de la crisis, unidades específicas de igualdad en sindicatos, administraciones locales u organizaciones empresariales, ni compañías privadas que ofrezcan un servicio de asesoría continuado en el que se den a conocer las ventajas de la firma de los Planes y se fomenten nuevas prácticas empresariales desde la perspectiva de género. Tampoco las empresas que disponen de Plan animan o apoyan a otras empresas.

En este sentido, el único apoyo que se da a las compañías proviene principalmente del *Servicio de asesoramiento técnico para el diseño y elaboración de Planes de Igualdad en las empresas* del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, servicio sin sede física en Teruel. Así mismo, existen subvenciones económicas dirigidas a la implantación de Planes de Igualdad en empresas de forma voluntaria, que, en el caso de Teruel, no han dado ningún resultado.

6. No se está promoviendo desde los sindicatos, la opción de obligar a las empresas a dotarse de Plan de Igualdad a través de la negociación colectiva, especialmente la de carácter sectorial, mecanismo que afectaría a muchos trabajadores y trabajadoras de la provincia, por su especial tipología empresarial.

7. Las administraciones públicas no están guiando con su ejemplo al sector privado. Es más, su manifiesto incumplimiento de la Ley nos da cuenta del grado de conciencia del los y las representantes políticas en torno a la igualdad de género.

8. En la parte positiva, señalar que, al conocer la experiencia de las personas que han negociado los Planes de Igualdad vigentes en la provincia, podemos hacernos una idea del potencial de los mismos, no sólo por las medidas que contienen en sí, sino por el proceso de cambio que provocan en la mentalidad empresarial al ponerse en marcha.

En palabras de Roberto Guzmán, negociador de UTISA, *“creo que [los Planes de Igualdad] son útiles, pero el cambio está en la mentalidad de todos. Es todo cultural y te das cuenta cuando te lo enseñan. A nosotros nos hicieron un curso de formación antes de proceder a la negociación y eso me sirvió mucho para entender algunas cosas de las que no era consciente ni creo que lo sean la mayoría de trabajadores, especialmente en una empresa como UTISA, con mayoría de hombres.”*

Es decir, independientemente de los efectos directos sobre las condiciones laborales de las mujeres que hayan podido provocar las medidas de igualdad introducidas en los escasos

Planes firmados en Teruel, valoro positivamente los pequeños pasos que se han dado por parte de estas empresas, especialmente teniendo en cuenta el escaso apoyo que han recibido, porque su trabajo en la negociación ha servido para “remover conciencias” y dar a conocer las ventajas del trabajo en igualdad de condiciones. Destaca el papel de la fase de diagnóstico, en la que se muestra especialmente la situación de desequilibrio entre empleadas y empleados.

9. En cuanto a los Planes en concreto, aunque la muestra es excesivamente pequeña para analizar su contenido y alcance, destacaré en las conclusiones, que éstos no van acompañados de presupuesto económico que los haga viables y permita su plena aplicación. Esta circunstancia limitará de forma importante su eficiencia.

4.4. Propuestas de mejora.

1. Es muy importante instruir a los agentes sociales y políticos, personal directivo, negociadores y negociadoras, personal de los comités de empresa, liberados y liberadas sindicales, etc, en los aspectos jurídicos del Principio de Igualdad como forma de compelerles al cumplimiento de los imperativos legales.

Para el caso de Teruel, provincia con menor número de habitantes y donde la escasez de recursos económicos y humanos impide poner en marcha nuevas estrategias, sería conveniente un mayor apoyo, económico y técnico, de las instituciones estatales y autonómicas, a través de la organización de cursos, jornadas y conferencias o la elaboración de guías, manuales u otras herramientas didácticas adaptadas al contexto de la región.

2. Es vital la creación de recursos estadísticos, bases de datos, registros específicos u otros instrumentos, con información sobre empresas, Planes de Igualdad, condiciones laborales y cuantos otros datos se considere. En mi opinión, estas fuentes de información podrían ser gestionadas por los departamentos de mujer (IAM) y empleo del Gobierno de Aragón, quienes las pondrían a disposición de sindicatos y patronal, trabajadoras y trabajadores, así como del público en general. Del mismo modo, convendría redactar catálogos de buenas prácticas a los que pudieran acceder de forma sencilla los agentes negociadores.

Por otro lado, es importante la colaboración entre entidades públicas y privadas, provinciales o no, para coordinar esfuerzos y no duplicar competencias, de modo que se canalicen los recursos de la forma más eficiente.

En el Plano sindical, considero muy útil el intercambio continuo de información con otras federaciones y secciones regionales para adquirir buenas prácticas y provocar un cambio de rumbo en la negociación de Planes de Igualdad.

3. En relación con el punto anterior y para facilitar la evaluación de los efectos que tendrán los Planes de Igualdad, es imprescindible idear instrumentos de recogida de datos que nos puedan ayudar en el futuro y ponerlos en marcha cuanto antes.

4. Independientemente de la labor de vigilancia que desarrolla la Inspección de Trabajo, considero que, tanto los sindicatos, como el Instituto Aragonés de la Mujer deben ser los primeros en exigir el cumplimiento de las leyes y en denunciar los casos en los que se esté obstruyendo la negociación de los Planes o no se estén negociando Planes obligatorios. Se debe de ser especialmente intransigente con el incumplimiento por parte de las Administraciones Públicas y aplicar “con todas las de la ley” las sanciones previstas en el ordenamiento jurídico en caso de infracción.

Propongo, también, que estas entidades “recuerden” a la autoridad laboral la posibilidad de acordar en los procedimientos sancionadores la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de Planes de Igualdad, como forma de promover la aplicación de Planes en empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras.

5. Se deberá fomentar el uso de Planes de Igualdad de forma voluntaria en el resto de empresas a través de, por ejemplo,:

- a. La sensibilización a las empresas sobre los beneficios sociales, económicos y empresariales de introducir la perspectiva de género en la gestión de sus compañías, dando un giro en la mentalidad empresarial tradicional.
- b. La oferta de formación en materia de igualdad dirigida a pequeñas y medianas empresas, desde las asociaciones patronales o agrupaciones de autónomos y autónomas, por ejemplo.
- c. Dar apoyo técnico y económico a las pequeñas y medianas empresas que quieran elaborar un Plan de Igualdad con medios propios de la Provincia de Teruel, de forma cercana y directa.
- d. Dotar a los sindicatos, asociaciones empresariales y entidades públicas de secciones de igualdad en las que personal técnico especializado se encargue del seguimiento de los Planes aplicados voluntariamente.
- e. Formar a especialistas y promover la creación de empresas dedicadas a la asesoría jurídica en materia de igualdad que puedan apoyar la labor de las empresas en la negociación de los Planes.
- f. Crear bancos de buenas prácticas, darlos a conocer entre las empresas y abrir canales de colaboración e intercambio de información entre las mismas en materia de igualdad.

En definitiva, se trata de facilitar su puesta en marcha de forma sencilla y gratuita.

6. Los sindicatos deben hacer hincapié en la inclusión de la obligación de elaborar y aplicar Planes de Igualdad en los **Convenios Colectivos, sobretudo en los Sectoriales**,

instrumento al que se adhieren, generalmente, estas pequeñas y medianas empresas, y que puede ser el vehículo idóneo para la inclusión de medidas de igualdad en el ámbito laboral.

7. En mi opinión, es fundamental que exista voluntad política de que se cumpla la Ley. En este sentido, volviendo a la primera propuesta de este epígrafe, es imprescindible un cambio profundo de mentalidad de nuestros y nuestras dirigentes en el sentido que ya hemos expresado.

No obstante, ante el incumplimiento reiterado por parte de la administración sería conveniente que los sindicatos recurrieran a los instrumentos jurídicos apropiados para restablecer la legalidad, haciendo prevalecer, de este modo, el carácter jurídico e imperativo de las leyes que promueven la igualdad.

8. En cuanto a la elaboración en la práctica de los Planes, debo insistir en la necesidad de **presupuestar la financiación suficiente** para llevar a cabo las acciones que se proponen en el Plan, de forma que estas no queden en mera declaración de intenciones. Para ello, sería oportuno convocar ayudas públicas dirigidas a la aplicación del Plan y no sólo a su elaboración, como hasta ahora se viene haciendo.

9. Finalmente, en cuanto al contenido de los Planes, en el Anexo I se contienen algunas propuestas de buenas prácticas que he recopilado y se pueden tener en cuenta a la hora de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

5. Conclusión final.

A seis años de la puesta en marcha de la LOIEMH, la negociación colectiva turolense no ha asumido su papel en la integración del Principio de Igualdad en el ámbito laboral.

Es cierto que se han dado pequeños pasos introduciendo algunas medidas de igualdad en los convenios colectivos, aunque casi siempre de forma dispersa o repitiendo la Ley, y redactando algún Plan de Igualdad obligatorio. Pasos que, sin embargo, son todavía inapreciables, ya que la situación de la mujer en el entorno laboral turolense sigue siendo la misma que hace seis años e incluso ha empeorado por causa de la crisis actual.

Se puede decir, por lo tanto, que, aunque se aprecian diferencias, sobretudo en los convenios firmados a partir de 2010, estas son insuficientes respecto a la negociación colectiva de 2003, especialmente en los acuerdos sectoriales y de empresa privada.

En mi opinión, esta situación se debe a que, en general, no existe conciencia sobre la necesidad de lograr la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad turolense. Ni los organismos públicos ni los privados aplican la transversalidad de género, ni adoptan medidas tendentes a alcanzar cotas de equilibrio. Además, la actual crisis económica ha relegado las políticas de igualdad a un segundo Plano, lo cual es plenamente aceptado por personas e

instituciones como algo lógico, ya que consideran que se trata de un “asunto de mujeres” sin consecuencias para toda la sociedad y que, por lo tanto, puede esperar.

Para lograr una eficiente aplicación del Principio de Igualdad en la negociación colectiva de Teruel es fundamental que se produzca un cambio radical en la mentalidad de los agentes sociales y políticos, ya que estos adolecen gravemente de falta de sensibilidad en materia de Igualdad de Género.

En mi opinión, el cambio pasa por **concienciar** a nuestros y nuestras representantes en la idea de que es imprescindible aplicar la estrategia de mainstreaming de género en todas las estructuras de poder de la provincia, especialmente en los sindicatos, organizaciones empresariales y órganos de gobierno locales⁵⁰, lo que significa fomentar la paridad en los puestos de alta dirección, aplicar la transversalidad de género, introducir medidas de acción positiva en sus actuaciones y, ante todo, considerar de que la igualdad de género beneficia al conjunto de la sociedad y no sólo a las mujeres.

Este cambio de concepción en torno a la igualdad será un factor determinante a la hora de regular el trabajo y romper con esquemas y modos de producción basados en el sistema patriarcal, que dejan a un lado el potencial femenino y cuya ineficiencia económica y social ha quedado sobradamente demostrada.

Por último, en esta transformación, es esencial que exista **voluntad política, empresarial y sindical**.

6. Bibliografía.

GENERAL:

- “2011. Informe del Mercado de Trabajo de Teruel. Datos 2010. Volumen II, Mujeres”. Observatorio de las Ocupaciones. Servicio Público de Empleo Estatal. Disponible en: <http://publicacionesoficiales.boe.es> (06/09/2013).
- “2013. Informe del Mercado de Trabajo de Teruel”. Datos 2012. Observatorio de las Ocupaciones. Servicio Público de Empleo Estatal. Disponible en: <http://publicacionesoficiales.boe.es> (06/09/2013).
- AGUIRRE, F.J. “Guía de Teruel y provincia”. 1a. ed. Zaragoza: Marboré, 2007. 208p.
- ALFONSO MELLADO, C.L. (2013). “La negociación en materia de Planes de Igualdad: estudio analítico”. Observatorio de la negociación colectiva de CCOO.
- “Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva”. Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva. (2010)
- “Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva”. Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva. (2011)
- “Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva”. Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva. (2012)
- BRAVO SAESKUN C. Y GÓMEZ R. (2010). “Buenas prácticas en la negociación de los planes de igualdad.” Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.
- “Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas”. Fundación Mujeres (2006)
- “Datos básicos de las mujeres”. Aragón. Instituto Aragonés de Estadística. Disponible en: http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonEstadistica/Documentos/docs/Areas/EstadSocial/EstadisticasGenero/Datos%20Basicos%20de%20las%20Mujeres/Actualizados/3%20Empleo%20y%20salarios_190312.pdf (06/09/2013).
- “Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad”. EUDEL-Asociación de Municipios Vascos y EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.

⁵⁰ Sobretudo aquellos de menor población, ya que estos, además de ser los más numerosos, son los más cercanos a la gente en general.

- “GEA. Gran Enciclopedia Aragonesa”. El periódico de Aragón. Disponible en: <http://www.encyclopedia-aragonesa.com/> (06/09/2013).
- “Guía de la negociación colectiva 2013”. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de empleo y seguridad social. Disponible en el Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado: <http://publicacionesoficiales.boe.es> (06/09/2013).
- “Guía de Lenguaje no Sexista para una negociación colectiva no discriminatoria”. Secretaría de la Mujer de CCOO – Andalucía. (2008)
- “Guía para la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas”. Fundación Mujeres.
- “Guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad”. Cámara de comercio de Madrid (2007).
- “Igualdad y RSE. Guía para PYMES.” Forética y Secretaría de Estado de Igualdad.
- “Informe anual 2011 de la inspección de trabajo y seguridad social”. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (2011).
- “La igualdad de género en los convenios colectivos. Informe extraordinario”. Defensoría para la igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco. (2009)
- “La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva”. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. (2008).
- LANGA MUELA, A. “El nuevo mecanismo de descuelgue. Análisis de la reforma del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la inaplicación de las condiciones laborales pactadas en convenio colectivo estatutario”. Zaragoza: Universidad de Zaragoza, 2012.
- LOUSADA AROCHENA, J.F. (2008). “El principio de igualdad en la negociación colectiva”. Comisión consultiva nacional de Convenios Colectivos. COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS. Serie Relaciones Laborales Núm. 85.
- “Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa”. Instituto de la Mujer.
- “Manual de igualdad para l@s trabajador@s de la empresa Garbaldi S.A.” (2009)
- “Plan de Igualdad de la Asociación para el Desarrollo Ingeniería sin Fronteras”.
- “Políticas de igualdad en la negociación colectiva planes de igualdad en las empresas”. Departamento Confederal de la Mujer Secretaria Confederal para la Igualdad Unión General de Trabajadores. (2006)

LEGISLACIÓN:

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Ley de Empresas de Trabajo Temporal.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. (Modificación aprobada por Ley 17/2012 de 27 de diciembre)
- Ley 3/ 2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral..
- Real Decreto-ley 11/2013, 2 agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
- ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 Y 2012 (BOE de 22 de febrero de 2010).
- REAL DECRETO 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de colectivos de trabajo.
- REAL DECRETO 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivo.
- Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 Julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- DIRECTIVA DEL CONSEJO 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2002/73/CE del PARLAMENTO Y DEL CONSEJO, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

ANEXO I.- BUENAS PRÁCTICAS APLICABLES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Áreas de intervención	Materias	Ejemplos de Buenas Prácticas	Descripción
Participación y toma de decisiones	En la toma de decisiones	Impulsar una nueva cultura organizativa.	Promover la responsabilidad social de la empresa a través de un cambio de valores en los que se tenga en cuenta como valor rector, entre otros, la Igualdad de Oportunidades, se incluya el mainstreaming de género en la estrategia empresarial y se modifique el sistema tradicional de gestión vertical por uno de cooperación y trabajo en equipo.
		Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.	Conseguir una representación paritaria de hombres y mujeres, que se sitúe dentro de los límites 40-60%, en todos los órganos de dirección.
		Transmitir valores y actitudes igualitarias.	Procurar que las decisiones incorporen la perspectiva de género y transmitan valores de Igualdad de Género; e informar interna y externamente de los beneficios que aporta la igualdad en la empresa.
		Equilibrar la participación de hombres y mujeres en la empresa	Diversificar las ocupaciones realizadas tanto por las mujeres, como por los hombres, y lograr la presencia de ambos sexos en todos los grupos profesionales.
		Establecer cauces para la participación de las mujeres dentro de la empresa.	Realizar acciones para incrementar la presencia y participación de las mujeres en los espacios de participación existentes.
	En las áreas de trabajo	Formación en todos los niveles.	Incluir un módulo de igualdad de oportunidades y de trato en las relaciones laborales, en todos los cursos de formación que se realicen.
		Evitar actitudes sexistas.	Evitar marcar o acentuar estereotipos y cualquier otro signo externo de diferenciación, adaptándolos a las necesidades de las tareas desempeñadas (Ej.: facultad de elección de llevar falda o pantalón).
		Códigos de conducta.	Se elaborarán códigos de conducta en los que se explicarán las medidas a tomar para garantizar un trato respetuoso a la dignidad de los trabajadores/as, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso, o discriminatorio entre las jefaturas o mandos y los trabajadores/as. También incluirán medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre mujeres y hombres, evitando que las correcciones o diferencias respecto al trabajo encomendado importen descalificaciones personales ni discriminaciones de ningún tipo.
	En la representación sindical	Equilibrar el número de representantes.	Conseguir mesas de negociación sindicales con representación paritaria de hombres y mujeres procurando que las candidaturas sindicales estén formadas como mínimo en un 40% de mujeres en los procesos sindicales.
		Facilitar el acceso a la participación sindical de las mujeres	Promover medidas de conciliación y de otro tipo, que permitan la participación activa de las mujeres en las secciones sindicales.
	En la representación externa	Equilibrar el número de representantes de la empresa hacia el exterior.	Revisar las pautas de representación externa de la empresa, con el fin de incorporar, siempre que sea posible, la presencia más equitativa de mujeres.
Recursos Humanos	Retribuciones	Procurar un sistema retributivo no sexista.	Establecimiento de un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, establecida en base a las funciones a desempeñar en ese puesto o categoría con independencia de las personas que ocupan los puestos.

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROVINCIA DE TERUEL.

Áreas de intervención	Materias	Ejemplos de Buenas Prácticas	Descripción
		Manual de puestos de trabajo.	Elaboración de un manual de descripción de puestos de trabajo que sea transparente y se fundamente en criterios neutros o en los llamados por la doctrina criterios inter sex person, en el sentido de que sean aplicables a trabajadores de ambos sexos, y en todo caso, que no perjudiquen sistemáticamente a los trabajadores de un determinado sexo.
		Vigilancia de los complementos no salariales.	Establecimiento de los complementos salariales con criterios claros y objetivos, que no se atribuyan a factores “alejados” de la consecución de los objetivos marcados por la empresa o se aproximen a otra serie de complementos vinculados a la asistencia o a las condiciones en que se realiza la actividad productiva.
		Banco de horas	Establecimiento de una regulación coordinada entre jornada y salario, a través de la creación de un “banco de horas” (horas de trabajo a cambio de salario), o un sistema de “bolsa de horas” en la que las horas extras realizadas se intercambian por tiempo de trabajo, así como el establecimiento de la jornada irregular o flexible.
		Control y revisión periódica de salarios.	Realización de revisiones periódicas de los salarios comparando los salarios de hombres y mujeres para poder identificar posibles diferencias y aplicación de medidas correctoras en caso de detección de desequilibrios.
		Formación sobre igualdad en las áreas de RR. HH.	Formación del personal directivo y del personal del Departamento de recursos Humanos en igualdad de oportunidades en materia salarial.
		Vigilancia de la promoción del personal.	Revisión del procedimiento de regulación de Relaciones Laborales en lo relacionado con los procedimientos y criterios para la promoción del personal.
	Acceso al empleo y contratación	Formación sobre igualdad en las áreas de RR.HH.	Formar y sensibilizar al personal encargado del proceso de selección en materia de igualdad para asegurar el cumplimiento del Principio de Igualdad y la prohibición de discriminación.
		Paridad en los tribunales y órganos de selección.	Procurar el uso de órganos colegiados de selección en los que haya al menos un 40 % de mujeres.
		Exigir los criterios de igualdad en la selección de personal a otras empresas.	Implementar el Principio de Igualdad en las empresas contratadas o subcontratadas para procesos de selección, así como en las empresas colaboradoras, consultoras, o proveedoras de aquellas a las que se aplica el Plan.
		Manuales de puesto de trabajo.	Elaboración de manuales con categorías específicas de trabajo para poder aplicar los criterios de objetividad, mérito, capacidad y adecuación persona-puesto en los procesos de reclutamiento, selección y desarrollo profesional. Elaboración de manuales donde se especifiquen las técnicas a llevar a cabo en los procesos de selección. Incluirá aspectos como:
		Manuales sobre técnicas de selección.	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar y variar los métodos de reclutamiento. • Eliminar el lenguaje sexista de las ofertas de empleo, solicitudes de empleo, test psicotécnicos y pruebas profesionales, etc. • Eliminar preguntas potencialmente discriminatorias para como estado civil, hijos, etc. • Anunciar las ofertas de empleo en lugares o prensa frecuentada por ambos sexos, como medida garantizadora de que lo leen el mismo número de mujeres que de hombres. • Evitar discriminaciones en la entrevista de selección. • Evaluar a las candidatas/os con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, que pueden introducir un sesgo en la selección.

Áreas de intervención	Materias	Ejemplos de Buenas Prácticas	Descripción
	Promoción y desarrollo profesional	Fomentar el acceso a contratos indefinidos y a tiempo completo del sexo menos representado.	Cuando haya vacantes a tiempo completo, se difundirán las mismas con suficiente antelación para que puedan optar hombres y mujeres en igualdad de condiciones. En condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo infrarrepresentado.
		Evaluación de los procesos de selección.	Realizar estudios para determinar las causas de las diferencias en el tipo de contratación de mujeres y hombres. Revisar y actualizar las fuentes de reclutamiento utilizadas incluyendo nuevas con el fin de asegurar la inclusión de variados canales que permitan acceder a un mayor número de personas. Adoptar medidas correctoras en el supuesto de que la diferencia no responda a criterios de equidad.
		Convenios de colaboración con instituciones.	Firmar convenios de colaboración con instituciones y organizaciones que promuevan el avance de la mujer en el trabajo, para establecer convenios de prácticas con talleres de inserción laboral para mujeres, fomentar la incorporación al trabajo de mujeres que han padecido la violencia de género o patrocinar becas, eventos, aportaciones económicas, o acciones de voluntariado en organizaciones que trabajan con la mujer.
		Documentación de los criterios de promoción o ascenso.	Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a una promoción o ascenso, así como comunicar abierta y públicamente (dentro de la empresa) la disponibilidad del puesto y los criterios para acceder a esa promoción.
		Ascensos por mérito.	Establecimiento del trabajo por objetivos y no por tiempo de permanencia en el puesto de trabajo.
		Programas de "Mentoring"	Establecer un tutor/a que asesore a trabajos y trabajadoras en temas concretos, como gestión de equipos, negociación del salario, habilidades comunicativas, etc.
		Publicidad de las vacantes.	Publicar periódicamente y por cualquier medio que sea accesible para todo el personal de la Empresa, las posibles vacantes a cubrir mediante promoción interna y establecer canales de comunicación abiertos en el que se fomenten las redes informales, ya que hay decisiones empresariales que se toman en reuniones o momentos informales a los que no tienen acceso los y las trabajadoras. También reuniones de grupo para el intercambio de información, buzón de sugerencias, tablón de anuncios, elaborar un boletín interno informativo, etc. Con carácter general informar a la Plantilla de los requerimientos necesarios para promocionar a una categoría superior, de manera que todo el personal sea consciente de lo que se necesita "saber hacer" o acreditar si le interesa ascender.
		Evaluación de los procesos de ascenso. Formación para la promoción. Acciones positivas	Identificar los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la promoción profesional y revisar los sistemas de promoción existentes en la empresa eliminando cualquier criterio discriminatorio a efectos de promoción profesional. Garantizar la asistencia equilibrada de mujeres y hombres a los cursos que imparta la empresa para la promoción interna. Adquirir "compromisos de participación" del 40% al 60% de presencia femenina en los puestos de dirección en un plazo establecido.
	Formación continua, permanente y de reciclaje.	Detección de necesidades formativas.	ImPlantar un sistema de detección de las necesidades de formación de toda la Plantilla, especialmente de las mujeres.
		Horarios que faciliten la formación.	Establecer los horarios de los cursos de formación interna dentro de la jornada laboral y medidas de acompañamiento y cuidado de los hijos durante el tiempo de formación si esta se realiza fuera del horario laboral. También asegurar la participación en cursos de formación de trabajadores/as que se encuentran disfrutando de un permiso por cuidado de hijos e hijas.

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROVINCIA DE TERUEL.

Áreas de intervención	Materias	Ejemplos de Buenas Prácticas	Descripción
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	Medidas de conciliación	Facilitar el acceso a la formación.	Informar claramente sobre la oferta formativa de la empresa. Promover la participación de mujeres en actividades formativas correspondientes a puestos de trabajo masculinizados y participación de hombres en actividades feminizadas y aplicar un sistema de cuotas o de porcentajes de participación según género, en las acciones formativas.
		Planificación de la formación.	Detección de necesidades, diseño, Planificación y organización de la formación desde un enfoque de género, incluyendo módulos de formación en igualdad en todos los cursos de formación que organice la empresa.
		Difusión.	Reforzar los mecanismos de información a todo el personal de la empresa sobre las ofertas de formación anuales, realizando comprobaciones periódicas de la eficacia de los canales internos utilizados.
		Evaluación	Hacer un seguimiento segregado por sexo de las causas de los abandonos que se puedan producir en los cursos de formación.
		Fomentar la corresponsabilidad.	Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres e informar a los hombres sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales, incluyendo en los Convenios Colectivos un anexo informativo, sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral, y especificando el derecho de cesión de la suspensión por maternidad al padre, así como las modalidades de disfrute a tiempo parcial tanto de la maternidad como de la paternidad.
		Garantizar el ejercicio de los derechos laborales relacionados con la conciliación.	Se deben impulsar mecanismos que garanticen el disfrute de los derechos laborales a toda la Plantilla, incluyendo a personas con cualquier tipo de contrato, especialmente los fijos discontinuos. Así mismo se debe garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de la Plantilla y que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares puedan participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción. Posibilidad de establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral, adaptándola a las características particulares de la empresa y las necesidades de la Plantilla. Las diferentes posibilidades son:
		Flexibilizar el tiempo de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada a tiempo parcial. • Trabajo compartido dos personas contratadas a tiempo parcial desempeñan el mismo puesto de trabajo que requiere dedicación de jornada completa, por lo que ambos trabajadores/as establecen un acuerdo para distribuir su jornada laboral. • Jornada laboral comprimida aumentando el tiempo de la jornada laboral diario para disfrutar de medio día o un día entero a la semana. • Reducción de la jornada. • Jornada continua/ intensiva. • Flexibilización del horario de entrada y salida, es decir, los/as trabajadores/as tienen un amplio abanico que puede llegar a suponer hasta hora y media para empezar su jornada laboral y finalizarla, incluyendo en esa contabilización el tiempo dedicado a la comida. • Incorporar los bancos o bolsas de horas, en los que las trabajadoras/es pueden comprar horas de su jornada a cambio de dinero (reducción de la parte proporcional de su salario). • Evitar que la formación y las reuniones se establezcan fuera del horario laboral. • Política de no establecer reuniones a últimas horas de la jornada laboral por ejemplo a partir de las 18:00 si la hora de salida es a las 19:00, así como fijar una duración máxima de éstas.

Áreas de intervención	Materias	Ejemplos de Buenas Prácticas	Descripción
Comunicación interna y externa	Lenguaje no sexista	Garantizar la libertad para acogerse al tipo de jornada que se adapte a sus necesidades.	Garantizar los derechos de los trabajadores/as para que se acojan a alguna de las diferentes jornadas que la ley ofrece y no ver frenado el desarrollo de su carrera profesional ni las posibilidades de promoción interna; no ser relegados/as a puestos de trabajo con poca responsabilidad o capacidad de decisión; no perder oportunidades de formación interna; y tener claro lo que la empresa entiende por disponibilidad, de manera que queden claros los límites del concepto
		Agentes de conciliación.	Designación de un agente de conciliación que coordine los temas relativos a las necesidades familiares de las/os empleadas/os y cree bases de información como una base de datos de colegios, residencias, canguros, etc.
		Flexibilizar el espacio	Aplicación de las nuevas tecnologías para adoptar nuevas formas de trabajo como el Trabajo semipresencial, en el que las horas de la jornada semanal se distribuyen presencialmente en la empresa y otras, fuera de la empresa (domicilio del/la trabajador/a, telecentros distribuidos en zonas cercanas a los domicilios de los/as trabajadores/as); o el Teletrabajo, en el que toda la jornada se desempeña fuera de las instalaciones de la empresa.
		Permisos y excedencias.	Facilitar el disfrute de los descansos acumulados por motivos maternidad, paternidad y/o responsabilidades familiares. Contemplar permisos para las mujeres y hombres para asistencia a cursos de preparación al parto, siempre que los mismos sean incompatibles con el horario de trabajo.
		Sevicios de cuidado.	Facilitar el uso de servicios de cuidado como guarderías o centros de día para ancianos y dependientes, mediante ayudas económicas u oferta de los servicios por la propia empresa de forma gratuita.
		Acercamientos.	En las solicitudes de cambio de servicio (temporal o definitivo), se procurará dar preferencia en el cambio a aquellos trabajadores/as que precisen el mismo para conciliar la vida laboral y familiar.
		Elección de vacaciones.	Dar preferencia en la elección de los periodos de vacaciones a aquellos trabajadores/as que precisen los mismos para conciliar la vida laboral, personal y familiar.
		Evaluación y diagnóstico.	Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la Plantilla en encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas. Se puede Plantear incorporar un par de cuestiones en la evaluación anual del desempeño.
		Código de buenas prácticas.	Elaboración de un manual que ayude a la redacción con lenguaje no sexista de formularios para el acceso al empleo, medios electrónicos de comunicación interna de la empresa (intranet), páginas web, publicidad de la empresa y convenios colectivos.
		Eliminar el lenguaje sexista.	Revisar el contenido de documentos internos, página web, publicidad, formularios, herramientas informáticas, etc. de la empresa para eliminar cualquier tipo de lenguaje sexista.
	Tratamiento no sexista de la imagen	Formación en lenguaje no sexista.	Incorporar en las acciones formativas del personal de la Empresa el tema la comunicación no sexista.
		Código de buenas prácticas.	Elaborar un manual que ayude a promover una imagen igualitaria de mujeres y hombres en las campañas publicitarias de la empresa y en la propia empresa para asegurar la participación de mujeres en sectores masculinizados y, especialmente, en puestos de mando y dirección. Incidir en la visibilidad de la igualdad, renovar cartelería y otros soportes publicitarios de la empresa, para que incorporen representaciones de mujeres trabajando con el fin de lograr la paridad, respecto de su representación actual.
		Eliminar estereotipos sexistas.	Diagnóstico y control de la imagen que se proyecta de hombres y mujeres en la publicidad de la empresa o en la información interna.

Áreas de intervención	Materias	Ejemplos de Buenas Prácticas	Descripción
Salud laboral	Contenidos no sexistas	Formación en tratamiento de la imagen no sexista.	Incorporar en las acciones formativas del personal de la Empresa el tema la comunicación no sexista.
		Eliminar contenido sexista.	Revisar el contenido de documentos internos, página web, publicidad, formularios, herramientas informáticas, etc, de la empresa para eliminar cualquier tipo de contenido sexista.
		Formación en producción de contenido no sexista.	Incorporar en las acciones formativas del personal de la Empresa el tema la comunicación no sexista.
		Informar al exterior.	Introducir en la web y la intranet un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Difundir el Plan de Igualdad en el informe a nivel internacional, su ejecución y resultados. Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
	Información sobre igualdad de oportunidades	Canales de información permanentes	Crear canales de información permanente sobre integración de igualdad de género.
	Prevención de la violencia de género	Reuniones informativas.	Convocar reunión de toda la Plantilla con el fin de informar, sensibilizar, formar sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad: sus objetivos, los resultados esperados y la participación necesaria de la Plantilla en su imPlantación y evaluación.
		Guías informativas.	Elaborar una guía informativa para concienciar en contra y evitar y minimizar los efectos de los casos de violencia de género, que se pondrá a disposición de la Plantilla a través de los medios de comunicación interna. La guía incluirá los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género en la empresa.
		Traslados y reservas de puesto.	Garantizar el derecho a traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas, aumentando la duración del traslado hasta un año con reserva de puesto. Durante este período la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.
		Asistencia gratuita.	Ofrecer ayuda psicológica y de otros tipo a las mujeres víctimas de la violencia de género.

Áreas de intervención	Materias	Ejemplos de Buenas Prácticas	Descripción
	Protocolo de prevención de acoso por razón de sexo y acoso sexual	<p>Protocolos obligatorios.</p>	<p>Incorporación como anexo al convenio colectivo o al Plan de Igualdad de un protocolo de actuación que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual, que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un derecho preferente de cambio de servicio a quienes hayan sido víctimas de acoso y/o violencia de género, así como la posibilidad de solicitar el cambio de servicio o centro de trabajo de la persona acosadora. • Establecimiento de un procedimiento y protocolo de actuación, en el que debe quedar explícito, a quién y cómo se ha de presentar la denuncia; y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima como del presunto acosador, durante la tramitación del procedimiento. • Designación de una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual, encargada de ofrecer consejo y asistencia, así como de participar en la resolución de problemas, tanto en los procedimientos formales como informales. La aceptación de tales funciones debe ser voluntaria. • Preservación y protección especial de la intimidad: las investigaciones deben llevarse a cabo con total respeto para todas las partes. • Adopción de las medidas disciplinarias oportunas en el caso en que se produzca una situación de este tipo: despido, suspensión de empleo y sueldo, sanción, cambio de sede a la persona, etc. <p>La empresa deberá prevenir el acoso mediante medidas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposición del ideario de la empresa en el que se muestre y explicita la implicación y compromiso de ésta en la erradicación del acoso. • Información a las personas trabajadoras: se expresará claramente que la dirección de la empresa y los superiores jerárquicos están implicados en la aplicación de las medidas preventivas del acoso sexual. • Responsabilidad compartida: es importante que la empresa establezca que la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de tarea de todo el personal trabajador. • Formación específica a mandos y responsables que les permita identificar los factores que contribuyen para que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.
	Protección frente a riesgos en el embarazo	<p>Medidas de prevención.</p>	
		<p>Protocolo de actuación.</p>	<p>Incorporación como anexo al convenio colectivo y al Plan de Igualdad de un protocolo sobre situaciones de embarazo y lactancia natural, a fin de hacer frente a posibles riesgos en estas circunstancias que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un listado de actividades y puestos de trabajo que conlleven riesgos para las mujeres embarazadas o con parto reciente. • Evaluaciones periódicas y registro y análisis de cada uno de los casos individuales que precisan la adaptación de las condiciones de trabajo.
	Acoso laboral.	<p>Sistemas de detección.</p>	<p>Elaborar sistemas de detección de situaciones de acoso laboral que tengan que ver con el acoso por razón de sexo.</p>

Áreas de intervención	Materias	Ejemplos de Buenas Prácticas	Descripción
	Prevención de Riesgos laborales	Medidas de prevención con perspectiva de género.	<p>Incorporar la perspectiva de género en la Prevención de riesgos laborales y en su reflejo en las obligaciones documentales con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones y medidas de información, formación y sensibilización de las trabajadoras y trabajadores, dentro de una actitud de colaboración y coordinación por parte de la empresa, con especial atención a la incidencia de uno y otro sexo. • Elaborar Planes de tratamiento y medidas terapéuticas de enfermedades específicas de la mujer y específicas del hombre.
Bienes y servicios	Fijación de precios exenta de discriminación directa o indirecta.	Evaluación del impacto de género de los precios.	Se revisará periódicamente el impacto, sobre hombres y mujeres, de la fijación de precios de servicios ofrecidos por la empresa y se rectificarán, en su caso, aquellos que provoquen discriminación directa o indirecta.
	Prestación o acceso a bienes y servicios exenta de discriminación directa e indirecta.	Evaluación del impacto de género de los precios.	Se revisará periódicamente el impacto, sobre hombres y mujeres, de los mecanismos empresariales de prestación de servicios o acceso a los bienes y se rectificarán, en su caso, aquellos que provoquen discriminación directa o indirecta.